

# Evalueringsrapport udarbejdet på baggrund af TUP-projekt:

---

## Kompetenceudvikling for ansatte i leve-bo miljøer

Projektet er gennemført i samarbejde mellem  
Social- og Sundhedsskolen i Roskilde Amt og  
Uddannelsescentret i Roskilde



# Indhold

Indledning .....	3
Projektresumé .....	4
Indhold .....	4
Formål .....	5
Partnere i projektet .....	5
Projektets faser .....	6
Evaluering .....	10
Opsamling af resultater fra de 2 virksomheder Toftehaven og Ammershøj .....	11
Resume .....	13
Opsamling af resultater fra lærernetværket .....	13
Resume .....	15
Afsluttende perspektivering .....	16
Bilagsoversigt .....	17
Bilag 1: uddrag af vejledning for IKA .....	18
Bilag 2 Case om demens .....	19
Bilag 3 Arbejdsopgaver om vask af tøj .....	21
Bilag 4 Arbejdsopgaver om menuplanlægning .....	22
Bilag 5 Rollespil om Oline Jensen .....	23
Bilag 6 Evaluering af IKA forløb .....	24
Bilag 7 ” Kufferten” - kursusudbud .....	26
Bilag 8 Forslag til afklaringsforløb .....	27
Bilag 9a Jobprofil for sosu medarbejder .....	28
Bilag 9b Forslag til kompetenceudviklingsforløb for sosu-medarbejder .....	29
Bilag 10a Jobprofil for service- og omsorgsmedarbejder .....	30
Bilag 10b Forslag til kompetenceudviklingsforløb for serviceassistent .....	32
Bilag 11a Jobprofil for en mad- og omsorgsmedarbejder .....	33
Bilag 11b Forslag til kompetenceudviklingsforløb for ernærings-/køkkenassistenter .....	35
Bilag 12 Program for afslutningskonferencen .....	36

# Indledning

---

Leve-bo miljøer er i kraftig udvikling i disse år. Formålet med leve-bo miljøer er at bryde den institutionalisering, som typisk finder sted på plejehjem. Grundtanken er borgernes selvbestemmelse og deltagelse i daglige gøremål, der knytter an til hverdagslivet i et privat hjem.

Skal leve-bo miljøer implementeres med succes kræver det udover ændrede fysiske rammer også efteruddannelse af de ansatte. Frem for primært at tænke i pleje skal holdningen ændres til at betragte de ældre som ressourcepersoner. De forskellige faggrupper skal kunne samarbejde omkring beboernes behov og de arbejdsopgaver, det vil medføre.

I nogle leve-bo miljøer har man valgt at bibeholde de gamle faggrupper og deres arbejdsdeling, i andre har man valgt kun at ansætte plejepersonale, der så skal klare alle opgaver. I de 2 delta-gende virksomheder havde den ene valgt at bibeholde de tre faggrupper, mens den andet havde afskaffet servicemedarbejdere og økonomaen, men havde ansat 2 køkkenassistenter udover sosu-personalet (se nedenfor).

At synet på personalegruppens sammensætning i projektgruppen er under forandring ift de nye leve-bo-miljøer kan ses af 2 klip fra Kost og ernæringsforbundets fagblad "Køkkenliv", nr.11 2005

## **Mad er mere end at røre i en gryde**

*En af de store udfordringer i det nybyggede ældrecenter i Bramsnæs Kommune var at klæde personalet på til at praktisere de nye principper i leve-bo miljøer. Et af dem var at støtte og hjælpe beboerne til at tilberede deres egen mad, der ikke længere skulle komme fra et central-køkken. At der ligefrem behøvede at være køkkenfagligt personale, mente lederen ikke i begyndelsen. Men efter at have deltaget i et kompetenceudviklingsprojekt skiftede lederen synspunkt og er i dag glad for at have 2 køkkenassistenter ansat. De 2 indgår som fagpersoner, der støtter og rådgiver plejepersonalet med den daglige madlavning, indkøb osv. Køkkenassistenterne er derudover ansvarlige for egenkontrollen og hygiejnekravene.*

## **På arbejde i de ældres hjem**

*Hvis det kostfaglige personale skal være med på vognen i de fremtidige leve-bo miljøer skal der ske en kompetenceudvikling, siger en af underviserne fra kompetenceudviklingsprojektet for ansatte i leve-bo miljøer. Det er en stor pædagogisk omstillingsproces at flytte madlavningen ud hvor de gamle bor og at få inddraget de ældre i processen på en værdig og hygiejnisk forsvarlig måde.*

*Man skal huske at de ældre ikke bor på vores arbejdsplads, men at vi arbejder i deres hjem. Man kan ikke forlade et blankt og rengjort køkken kl.14 og man må acceptere at borgerne kan deltage i aktiviteterne.*

*Personalets kompetencer omkring kommunikation og arbejde med ældre skal løftes, da alle i leve-bo miljøerne deltager i mange, forskellige opgaver.*

# Projektresumé

---

Baggrunden for igangsættelsen af TUP- projektet var et ønske om at undersøge mulighederne for på tværs af 3 FKB ( fælles kompetence beskrivelser) at sammensætte kompetenceudviklingsforløb for medarbejderne i leve-bo miljøer. De 3 områder er :

- Omsorg, sygepleje og pædagogisk arbejde
- Madfremstilling – institutionskøkkener
- Rengøringservice

Med udgangspunkt i FBK for de tre fagområder blev der sammensat et udbud af kurser som kunne være relevante for medarbejdere i leve-bo miljøer i forhold til deres uddannelsesmæssige baggrund som henholdsvis social- og sundhedshjælper/assistent, køkken/ernæringsassistent eller serviceassistent.

Undervejs i projektet blev problematikken omkring hvilke faggrupper, der arbejder i leve- bo miljøerne synlig. Derfor valgte man i projektet at udarbejde jobprofiler for 3 typer af medarbejdere alt afhængig af deres uddannelsesmæssige baggrund. Jobprofilerne danner grundlag for de 3 forslag til kompetenceudvikling, som er blevet udarbejdet for henholdsvis en social- og sundhedsmedarbejder, en ernæringsassistent og en serviceassistent.

Projektet har klart vist at der er behov for at udvikle kompetenceudviklingsforløb på tværs af FKB'erne, når der i branchen sker en udvikling som i leve-bo miljøerne, hvor medarbejdere fra forskellige faggrupper skal overtage hinandens arbejde.

Projektet har ligeledes resulteret i et formaliseret samarbejde mellem de to deltagende skolen således at de også i fremtiden kan udbyde kompetenceudvikling på tværs af faggrupperne.

## Indhold

---

I projektet nedsattes en udviklingsgruppe bestående af lærere fra de 3 kompetenceområder – institutionskøkken, rengøringservice og social- og sundhedsområdet fra Sosu-skolen i Greve og fra Uddannelsescentret i Roskilde. Gruppens opgave var at afdække de to medvirkende virksomheders behov og kompetenceafklare medarbejderne. Virksomhederne var plejehjem i Bramsnæs og et plejehjem i Ballerup Kommune, der stod overfor at flytte ind i/indgå i helt nye leve-bo miljøer.

Kompetencebehovene blev præsenteret på et seminar for alle involverede, hvor der var mulighed for at give respons på resultaterne. Her blev der orienteret om de nye muligheder som fælles kompetence beskrivelser ( FKB) giver for at sammensætte efteruddannelse på tværs, og nye undervisningsmetoder der kan understøtte fleksibiliteten i kursusudbudet og bygge bro mellem læring på uddannelsesinstitutionen og virksomheden.

Udviklingsgruppen udviklede forløbene og kom med forslag til tilrettelæggelse af praksisnær uddannelse, hvor undervisningsmetoderne kan tilpasses virksomheden.

Der gennemførtes et kompetenceafklaringsforløb, formet som IKA (forkortelse af individuel kompetenceafklaring) for de ansatte. Uddrag af vejledning for individuel kompetenceafklaring kan ses i bilag 1. IKA'en blev evalueret og dannede baggrund for et fleksibelt koncept, der kan bruges fremover. Resultaterne skal præsenteres på en afsluttende konference hvor alle aktører samt andre med interesse for området inviteres.

Der blev tilknyttet en ekstern konsulent fra DEL til at give det faglige input til lærernes kompetenceudvikling og til at evaluere projektet.

Der blev nedsat en styregruppe bestående af projektleder, ansvarlige for de to uddannelsesinstitutioner, repræsentanter fra virksomhederne og de 3 efteruddannelsesudvalg.

## Formål

---

Formålet er at udvikle metoder til afdækning af kompetencebehovene i leve-bo miljøer, og på den baggrund planlægge praksisnær kompetenceudvikling tilrettet de forskellige medarbejderes behov.

Desuden er målet, at lærerne fra 2 uddannelsesinstitutioner bliver i stand til at sammensætte fleksible forløb på tværs af 3 forskellige FKB og afprøve forskellige afholdelsesformer der tilgodeser virksomhederne.

## Partnere i projektet

---

Fra nedenstående institutioner blev der udpeget personer, der skulle indgå i projektets lærernetværk og styregruppe. Visse personer er udskiftet undervejs men partnerne har på trods af skift gennemført samarbejdet i overensstemmelse med projektplanen. De deltagende institutioner og efteruddannelsesudvalg var Bramsnæs Kommunes plejehjem Grønnehave, Toftehaven Plejehjem, Serviceerhvervenes Efteruddannelsesudvalg, Efteruddannelsesudvalget for Køkken, Hotel, bager, konditor og Kødbranchen, Efteruddannelsesudvalget for det Pædagogiske område og Social og Sundhedsområdet, Sosu Skolen i Greve og Uddannelsescentret i Roskilde.

Styregruppen har holdt møder ca. hver anden måned gennem hele projektføreløbet. Styregruppen er løbende blevet orienteret om projektføreløbet og har haft mulighed for at kommentere og styre udviklingen. Virksomhedernes deltagelse i styregruppen har været meget værdifuldt. Arbejdet får et helt andet perspektiv når virksomhederne er repræsenteret og praksisniveauet dermed er med. Dette har ganske givet haft indflydelse på udviklingen og har givet styregruppen bedre muligheder for at træffe beslutninger i forhold til et jobområde i forandring. Ligeledes har repræsentanterne fra efteruddannelsesudvalgene bidraget konstruktivt i projektet.

Lærernetværket bestod af lærere fra de 3 efteruddannelsesområder og dermed lærere fra 2 uddannelsesinstitutioner samt AMU. Der har været et tæt samarbejde gennem hele forløbet og der er foregået en løbende kompetenceudvikling fra begyndelsen, hvor projektet blev skudt i gang med et 2 dages kursus for alle lærerne.

# Projektets faser

---

Projektet løber fra 15.05.04 – 30.11.05 og opdeles i 4 faser.

## Fase 1 - Igangsætning og organisering af projektet

Da lærernetværket var etableret gik forberedelserne i gang med at afdække kompetencebehovene i de 2 virksomheder for at implementere leve-bo miljøer. Man indledte samarbejdet med møder med de 2 ledere, hvor virksomhedernes behov og forventninger til kompetenceudvikling blev formuleret. Her blev også fremlagt virksomhedsplaner, strategier og værdier for ændringen til leve-bo miljøer. På styregruppemøder blev disse planer præsenteret af virksomhederne og projektledelsen fremdrog ligheder og forskelle på de to typer af leve-bo miljøer.

På baggrund af disse møder og lærernetværkets egne faglige erfaringer udvikledes et IKA-forløb for virksomhedens medarbejdere. Der indgik arbejdsopgaver fra såvel køkken, service og plejeområdet for at afdække hvilke kompetencer og udviklingsbehov, der var hos personalet. Eksempler på de anvendte materialer ses nedenfor

### **Case om demens og lovgivning**

*Hans Hansen er dement. Han vil ikke barberes. Han slår efter personalet og råber med skældsord.*

*Ved bordet under måltiderne kommenterer de andre beboere hans usoignerede udseende....*

*Fortsættes i bilag 2*

### **Opgave til vask**

*Du har til opgave at hjælpe fru Jensen med at vaske hendes tøj og hun ønsker at hendes undertøj skal bleges.....*

*Fortsættes i bilag 3*

### **Menuplanlægning**

*I den boenhed hvor du er ansat har borgerne valgt, at den varme mad serveres midt på dagen. Udarbejd en menuplan for den varme mad, som den kan se ud i en uge i september.....*

*Fortsættes i bilag 4*

### **Rollespil**

*Oline Jensen ligger i sin seng. Klokkeren er 8.*

*Da du kommer ind kan du med det samme lugte at hun har haft afføring i bleen.*

*Du tilbyder Oline Jensen af få hjælp med at få skiftet bleen, hvilket hun med bestemthed afslår.....*

*Fortsættes i bilag 5*

Evalueringen af IKA-forløbet indgik i det videre arbejde med udvikling af tværfaglige forløb hvor FKB fra de 3 fagområder fik en central placering. I bilag 6 kan man se resultaterne af IKA'en.

For såvel arbejdet med IKA som de fælles kompetencebeskrivelser var der tale om en udvikling af lærernetværkets egne kompetencer, da kun en af lærerne fra serviceområdet havde arbejdet med det professionelt. Der foregik i denne fase af udviklingsarbejdet mange væsentlige og lærerige diskussioner af formål, målgrupper, kunde-skolerelationer mv. i arbejdet med IKA og FKB i lærernetværket. Betydningen af *tværfaglighed* og *flerfaglighed* blev direkte afprøvet i lærernetværkets egen, fælles praksis, hvor det var første gang, man arbejdede på tværs af uddannelsesinstitutionerne.

## Fase 2 - Udvikling af praksisnære kursusforløb

Lærernetværket udarbejdede på tværs af faggrupper og FKB et katalog af forslag til kurser, som de døbte "kufferten" (se bilag 7). Ideen med kuffertbilledet var at skolerne pakkede en hel kuffert som virksomhederne kunne plukke ting ud af, der passede til deres behov. De kunne billedligt talt vælge en "håndtaske" eller en weekendtaske efter deres behov.

På et seminar i januar måned blev de foreløbige idéer præsenteret for interesserede aktører og potentielle kunder. Lærernetværkets model for hvorledes et afklaringsforløb kan se ud blev præsenteret – se nedenfor et udkast til afklaringsforløb

### Forslag til afklaringsforløb

Skolerne har sammen pakket "en kuffert" med kurser som kan være relevante for virksomheder der arbejder med leve-bo miljøer



Virksomhedens behov afklares dvs. medarbejdernes jobprofiler, værdigrundlag, kommunale bestemmelser herunder økonomi og magtindberetning osv.



Herudfra vurderer skolen relevante kurser fra den store kuffert – "pakker en håndtaske"



Medarbejdernes kompetence behov kan afklares enten ved en IKA, hvor det nu er muligt for skolen at lave en personlig uddannelsesplan, -eller via medarbejdersamtaler i virksomheden.



Kompetenceudviklingen tilrettelægges herefter af skolerne i fællesskab

### Fase 3 (jan. – maj 2005) Gennemførelse af pilotforsøg

Et af kurserne fra ”kufferten” – Brugerens hjem i leve-bo miljøerne - udbydes til bl.a. de 2 delta-gende virksomheder, men må desværre aflyses pga. for få tilmeldinger. Virksomhederne har dog udtrykt, at de senere vil gøre brug af dette kursus.

I Bramsnæs valgte ledelsen at gøre brug af hygiejncertifikatkurset. Dette blev udviklet praksisnært til stor tilfredshed for deltagerne, idet kurset var tæt relateret til den daglige praksis. På forhånd havde den lærer der skulle undervise på kurset været på besøg og sat sig ind i problemstillingerne. Efterfølgende har den anden partner i projektet Toftehaven

Sideløbende med projektet foregik der en kompetenceudvikling på et andet nyt leve-bo miljø i Roskilde, hvor Uddannelsescentret i Roskilde har gennemført en række hygiejnekurser og Sosuskolen har afviklet holdningsbearbejdende kurser.

En af sosu-lærerne fra netværket er blevet tilknyttet en af de medvirkende virksomheder som konsulent i demenshuset – en rolle man meget gerne vil udvikle i lærernetværket. Man forsøgte at få ”konsulent-føl” med fra de 2 andre fagområder, men det lykkedes ikke pga sygdom.

### Fase 4 – sep. 2005 - Evaluering, tilretning af konceptet og formidling af resultater

Som en del af kompetenceudviklingsprojektet har lærernetværket i samarbejde med styregruppen udarbejdet 3 jobprofiler og deraf afledte forslag til kompetenceudviklingsforløb på henholdsvis en sosu-medarbejder (se næste side) en rengørings-omsorgsmedarbejder (bilag 10a og b) og en mad-omsorgs medarbejderprofil (bilag 11a og b) i leve-bo miljøer. Jobprofilerne skal danne grundlag for at afdække personalets realkompetencer. De beskriver de personlige og faglige kompetencer de 3 områders medarbejdere skal besidde + de ansvars- og arbejdsopgaver personerne ventes at indgå i. Essensen er at alle efter en opkvalificering på 2-3 måneder skal kunne deltage bredt i alle opgaver, men gerne med ”spidskompetencer” indenfor køkken, service eller pleje.

Eksempel på jobprofil og deraf afledt kompetenceudviklingsforløb ses nedenfor.

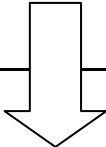
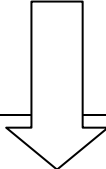
#### Jobprofil for sosumedarbejder i leve-bo miljø

*En sosumedarbejder varetager pleje, omsorg og praktisk bistand til den enkelte borger i samarbejde med de øvrige medarbejdere i leve-bo miljøet.*

*Varetager evt. også arbejdet med madlavningen og rengøring.*

*Fortsættes i bilag 9a*

#### Social – og sundhedshjælper/ assistent

- 
- 3 dage Almen fødevarerhygiejne – certifikatkursus (42426)
  - 5 dage Leve-bo kursus ( under udvikling)
  - 5 dage Kostlære (42451)
  - 10 dage Tilberedningsmetoder i institutionskøkkener (42450)
  - 5 dage Diæt og allergikost (42452)
  - 3 dage Økonomistyring i mindre køkkener ( IDV )
- 

Social – og sundhedshjælper/ assistent med medansvar for rengøring og mad og måltider i leve-bo miljøet

*Bilag 9 b*

## Formidling af resultater

I nærværende evalueringsrapport præsenteres metoder og forslag til kompetenceudviklingsforløb undervejs og i bilagene.

*Bilagene* udgør dels projektets dokumentation dels kan de forhåbentligt virke som et inspirationskatalog til læsere, der er optaget af tværfaglige forløb, der bygger på et samarbejde mellem forskellige uddannelsesinstitutioner og afdelinger og som inddrager FKB.

I oktober 2005 blev afslutningskonferencen afholdt. Her blev dels resultaterne fra projektet formidlet, men også generelle aspekter af praksis i leve-bo miljøer belyst. Repræsentanter fra de to plejecentre i projektet bidrog med deres erfaringer fra projektet og deres hverdag i leve-bo miljøerne. På konferencen deltog i alt 50 personer. Programmet fremgår af bilag 12

Derudover er resultaterne fra projektet blevet formidlet på en konference om leve-bo miljøer arrangeret af Kost & Ernæringsforbundet og FOA hvor tovholderen i projektet havde et indlæg på konferencen.

Projektets resultater er ligeledes blive formidlet i en artikel i FOA bladet

Konceptet for tværfaglige forløb bliver ført videre i et *formaliseret samarbejde* mellem uddannelsesinstitutionerne. De to skoler er interesseret i at udbyde kursuspakker sammen og i at udvikle fælles markedsføringstiltag, så man kan nå ud til en større målgruppe.

## Evaluering

---

Den eksterne evaluering er foretaget af en medarbejder fra Danmarks Erhvervspædagogiske Læreruddannelse (DEL). Gennem hele projektforløbet har DEL-medarbejderen evalueret delforløb og proces med lærernetværket og deltaget i en del arbejds- og styregruppemøder.

Den afsluttende evaluering bestod af 3 kvalitative, semistrukturerede<sup>1</sup> gruppeinterviews med de deltagende 2 virksomheder og lærernetværket. Interviewene havde en varighed på 1-2 timer og i virksomhedsinterviewene deltog medarbejdere fra de berørte faggrupper samt ledelsesrepræsentanter. Fra lærernetværket deltog undervisere fra Sosu-skolen og SR.

Der evalueres på *målene* fra projektansøgningen (jf. projektansøgning).

”Formålet er at udvikle metoder til afdækning af kompetencebehovene i leve-bo miljøer og på den baggrund planlægge praksisnær kompetenceudvikling tilrettet de forskellige medarbejders behov.

Lærerne kompetenceudvikles til at sammensætte fleksible forløb på tværs af 3 forskellige FKB og til at kunne gennemføre forskellige afholdelsesformer, der tilgodeser virksomhederne.”

*Fokuspunkter for evaluering* var følgende delmål i projektet

- Metoder til afdækning af kompetencebehov
- Udarbejdelse af nye jobprofiler for ansatte i leve-bo miljøer
- Afprøvning af praksisnære, fleksible uddannelses tilbud
- Tværfaglige tilbud – på tværs af 3 fag og 3 forskellige FKB
- Implementering af FKB på skolerne – hver for sig og fælles
- De to medvirkende virksomheders deltagelse og udbytte
- Netværk mellem de medvirkende uddannelsesinstitutioner – fælles udviklingspotentiale
- Udvikling af koncept for fremtidig kompetenceudvikling i leve-bo miljøer

---

<sup>1</sup> Til interview'ene udarbejdes en interviewguide, bestående af ledetråde der skal besvares. Interviewet forløber som en samtale mellem deltagerne, hvor rækkefølgen af spørgsmål er flydende, men hvor interviewereren fungerer som ordstyrer og er ansvarlig for at man når rundt om alle ledetråde/spørgsmål.

Evalueringen præsenteres nedenfor således at der først samles op på virksomhedsinterviews i den struktur og rækkefølge interviewguiden forelagde. Dernæst følger opsamling på interview med lærernetværket og slutteligt samles der op på hele projektet med angivelse af resultater og perspektiveringer.

Metoder til afdækning af kompetencebehov, jobprofiler, forslag til kompetenceudviklingsforløb mv. præsenteres undervejs og i de grundige og fyldige bilag.

## Opsamling af resultater fra de 2 virksomheder Toftehaven og Ammershøj

---

I evalueringsinterviewet på Toftehaven deltog leder, økonoma, en medarbejder fra køkken og en fra plejen.

På Ammershøj deltog leder, en medarbejder fra køkken og en fra plejen.

Fokuspunkterne for interviewet struktureres efter ledetrådene og skrives i kursiv.

### Samarbejde

Begge virksomheder havde henvendt sig på Uddannelsescentret i Roskilde og spurgt om kurser til leve-bo miljøer. De blev derefter kontaktet af projektlederen for at deltage i TUP-projektet. Ved opstarten havde man et møde, hvor forventningerne til og behovet for kompetenceudviklingen blev drøftet.

Toftehavens *forventninger og behov* var at deltage i tværfaglige kurser med deltagelse af andre leve-bo miljøer, hvor køkkenfunktionen var en *adskilt* enhed og hvor man fokuserede på den nye kultur, der opstår når medarbejderne går fra at være faglige autoriteter til at være guider i borgernes egne boliger. Dette blev *ikke* opfyldt i det indledende IKA, medarbejderne deltog i.

Ammershøj vurderer deltagelsen i projektet og samarbejdet deri som godt og tæt. Da såvel den tidligere ansatte økonoma som leder deltager aktivt i styregruppens arbejde oplever de en stor grad af indflydelse på forløbet. Toftehaven har pga. af en kæmpe omstillingsproces (flytning til nye bygninger mv.) ikke deltaget aktivt i styregruppens arbejde, hvilket lederen i evalueringsinterviewet mener har haft betydning for oplevelsen af ringe indflydelse og udbytte.

### IKA

Som et led i afdækning af medarbejdernes kompetencer gennemføres 2 IKA forløb for henholdsvis Toftehaven og Ammershøjs medarbejdere.

Kun en fra lærernetværket havde rutine i IKA fra sit daglige arbejde i rengøringserviceområdet. De øvrige lærere fra Sosu og Uddannelsescentret i Roskilde skulle udvikle og afprøve IKA for første gang under tidspres.

Specielt Toftehavens medarbejdere fra køkken- og plejeområdet var utilfredse med det forløb, der ikke levede op til deres – måske ”fejlagtige” – forventninger. Ammershøj syntes det var forvirrende og upræcist, men var – især bagefter – nogenlunde tilfredse.

De *metoder og arbejdsformer* der blev anvendt var opgaver og cases indenfor de tre fagområder (se bilag 2,3,4 og 5). Opgavernes relevans blev oplevet forskelligt i de 2 virksomheder og i de forskellige faggrupper, men en ting Toftehaven især var frustreret over var at man *ikke* måtte hjælpe hinanden på tværs af fagene (hvilket de synes var formålet med leve-bo miljøer) og at nogle af opgaverne var enten på ”børnehavestadiet” eller rodede i deres tilrettelæggelse.

Også Ammershøj var frustrerede over dele af IKA'en - syntes f.eks. at det var dybt irrelevant at få at vide at man skulle udvikle sine kompetencer i rengøring af store enheder! Men sosu-folkene havde oplevet køkkendelen som en stor øjenåbner ift. deres fremtidige job at få indblik i menuplaner og hygiejneregler.

Selve IKA-samtalerne, hvor man skulle samle op på opgaverne, blev oplevet som irrelevante eller uforståelige af alle de medarbejdere, der deltog.

Det må siges at være tæt på "worst-practice"!

Lederne fra de to virksomheder siger samstemmende, at medarbejderne ikke var informeret om formålet med IKA og at forløbet slet ikke var tilpasset deltagerens behov og forventninger om kompetenceudvikling i forhold til at arbejde i leve-bo miljøer.

*Rådet* fra de involverede var, at forventningerne til og informationerne om IKA-forløb skal være præcise og gennemsigtige allerede inden forløbet igangsættes.

### **Udvikling af praksisnære uddannelsestilbud**

Formålet med IKA var at identificere de forskellige faggruppers kompetenceudviklingsbehov og følge op med praksisnære tilbud til de 2 virksomheders medarbejdere. På Toftehaven oplevede man ikke at der blev fulgt op på kompetenceafklaringen – ej heller udviklet tilbud, der tog udgangspunkt i *deres* behov. De foreslår at man i fremtiden udbyder tværfaglige kurser, hvor man samarbejder og løser opgaver på tværs af fagene ift. deltagerens mål i leve-bo miljøerne. De ønsker at deltagerne skal have samme rammer/mål som dem selv – altså et miljø hvor køkkenet er en adskilt enhed (modsat praksis på Ammershøj).

På Ammershøj havde man som opfølgning på IKA deltaget i et egen-kontrol-kursus, der blev oplevet som yderst relevant. Derudover havde medarbejderne ikke deltaget i noget. Et kursus, Brugerens hjem i leve-bo miljøer, var blevet aflyst.

Det udsendte materiale fra lærernetværket med forskellige tilbud på tværs af fag og FKB ("Kufferten") havde Ammershøjs medarbejdere ikke set, men på Toftehaven syntes man at de udbud så gode ud og man ville gerne deltage i et af kurserne (42412) næste gang det kører. Ideen med "Kufferten" (se bilag 7) er fin, så kan folk selv plukke det de synes er relevant.

*Er det ønskeligt at udbyde tilbud på tværs af 3 fagområder (sosu, køkken og rengøring) og FKB?*  
Alle de interviewede synes det er en god idé – man kan altid ved siden af deltage i egne fagkurser på AMU, Hotel og restaurantskolen og Uddannelsescentret i Roskilde.

Man skal dog være opmærksom på at FKB som de f.eks. er udbudt i "Kufferten" har en tendens til *topstyring*, dvs. det kan blive for stift og ufleksibelt. Lederen fra Ammershøj efterspørger lokalt tilpassede kurser, hvor hun og personalet har maksimal indflydelse på indhold og tilrettelæggelse.

*Er fagene i leve-bo miljøerne "lige"?*

På Toftehaven svarer man både ja og nej. Man har jo faggrænser på stedet, idet man har valgt at holde køkkendelen adskilt fra det daglige arbejde! Og det ønsker man at holde fast i pga. hygiejnekrav og kontrol med fødevarer og tilberedning. Rengøringspersonalet kan godt give en hånd med i plejen - men faggrænserne og ansvarsfordelingen er bibeholdt.

På Ammershøj samarbejder man på tværs af fagene på ligeværdige vilkår. Rengøringspersonalet er afskaffet, alle deltager i opgaverne, men 2 køkkenassistenter har det overordnede ansvar for maddelen og sosu-personalet et ansvar for plejedelen.

*Udbytte af samarbejdet i leve-bo projektet?*

Lederen på Toftehaven siger, at det har været givende at deltage i projektet – det har givet nogle nye input og refleksioner. Hun ærgrer sig lidt over at de ikke har deltaget mere aktivt i styre-

gruppen og processen – hun og økonomaen kunne have fået et stort udbytte af det. Den største barriere for udbyttet var travlhed og oplevelsen af at der var ”meget langt til Roskilde!” Lederen fra Ammershøj syntes, det havde været meget givtigt at deltage i pilotprojektets styregruppe. Det havde givet nye input og megen inspiration og lederen føler hun har haft stor indflydelse på projektet. Som det ses i et klip fra Køkkenliv ændrede lederen synspunkt og synsvinkel ift. at ansætte køkkenassistenter i leve-bo miljøer. De 4 interviewede fra Ammershøj skal deltage i den afsluttende konference. De føler sig velkomne, vigtige og har ”ejerskab” til projektet. De regner helt bestemt med at fortsætte samarbejdet og ser meget gerne at uddannelsesinstitutionerne kommer mere ”op på mærkerne” ift. at udbyde kurser og efteruddannelsesforløb til leve-bo miljø personalet. Også de faglige organisationer må ind og bakke op om de tværfaglige funktioner!

*Er der udarbejdet nye jobprofiler?*

Som led i afklaring og udvikling af medarbejdernes kompetencer har lærernetværket efterfølgende udarbejdet jobprofiler til ansatte i leve-bo miljøer inspireret af Ammershøjs funktionsbeskrivelser (se bilag 9, 10 og 11).

### **Anbefalinger til fremtidigt arbejde med tværgående udbud**

På Ammershøj ser man gerne tværfaglige kurser med fælles opgaver. Gerne mere kreativitet i udbuddene fra skolerne – gerne lokalt målrettet og fleksibelt. De synes at idéen med ”kufferten” og FKB er god - men advarer mod rigiditet og topstyring. Nu til dags vil ledere og medarbejdere have individuelt tilpassede kurser – ikke hyldevarer. Man ser også gerne at Sosu-skolen og Uddannelsescentret i Roskilde kommer ud i mere konsulentagtige funktioner, der kan supervisere og coache medarbejderne i deres daglige arbejde og medvirke til at udvikle det læringsmiljø man har. Rent faktisk har en lærer fra Sosu-skolen (uden for selve projektet) fungeret som konsulent i demenshuset. På Toftehaven vil man gerne have tværfaglige kurser med fælles opgaver. De foretrækker kurser med deltagere, der organiserer arbejdet som dem selv og hvor vægten lægges på medarbejdere som ”guider i borgerens hjem”. Når ”Brugerens hjem i leve-bo miljøer” udbydes, melder man sig til igen.

## **Resume**

---

De to virksomheder er enige i, at der skal udvikles praksisnære og fleksible forløb, der er tilpassede deres forskellige forudsætninger.

De synes ”kufferten”/konceptet er brugbart hvis det anvendes som tilbud, kunderne har indflydelse på.

Et samarbejde på tværs af skoler og FKB er frugtbart ift. arbejdsmarkedets behov.

At samarbejde i netværk - i dette projekt bl.a. styregruppen er et udviklende tilbud, som den ene virksomhed tog helt til sig.

## **Opsamling af resultater fra lærernetværket**

---

Tilstede var 3 undervisere fra de deltagende fagområder (En underviser var sygemeldt og en har fået nyt arbejde, men er tidligere interviewet telefonisk).

Der evalueres på de overordnede mål for projektet.

## Metoder

Deltagerne var enige om at de havde opfyldt hovedformålet for projektet at udvikle og afprøve metoder til afdækning af kompetencebehov i leve-bo miljøer. De havde lavet et *indledende interview* med lederne i de 2 virksomheder om behov og ønsker for medarbejdere og havde modtaget nogle funktionsbeskrivelser (ikke job-profiler) fra Ammershøj.

### *IKA*

At afprøve et *IKA-forløb* med 3 områder på samme tid var et krav i projektet, der godt nok blev lærerigt men ikke vellykket. Som tidligere nævnt var kun en af underviserne rutineret i IKA – de øvrige kastede sig ud i det uden den nødvendige tid til forberedelse. Man udarbejdede nogle arbejdsopgaver i de 3 områder, der var spændende og relevante ( se bilag) men *målet* for IKA, metoder til selve IKA-opfølgningssamtalen var uklare og ugennemprøvet. Normalt laver man IKA for et arbejdsområde af gangen, så det var under alle omstændigheder vanskeligt at afklare 3 (fag) områder på en gang. Og, som en af lærerne siger, var den del af projektet måske mere *flerfaglig* end *tværfaglig*. Man havde ikke kompetencer eller tid til at udvikle et egentligt ”tilrettet” forløb til leve-bo miljøer.

Det var learning by doing, men set i lyset af at det er et *pilot*projekt er det forståeligt og forventeligt.

Efter IKA udarbejdede lærernetværket deres model for hvilke nye kompetencer de forskellige faggrupper i et leve-bo miljø skulle have ( se bilag 7) og herudfra udarbejdede de deres ”*kuffert*”, hvor de prøvede at sammensætte nogle udbud, der kunne dække kompetencebehovene i leve-bo miljøer. Lærernetværket brugte deres erfaringer med egne uddannelser og beskrivelserne i de 3 områders FKB, som de kunne se relevansen af til ”kufferten”, men vendte *ikke* tilbage til medarbejderne på de 2 virksomheder for at tjekke om det var relevant. Man gav heller ikke medarbejderne ordentlig feedback på IKA’en, hvilket man erkender var en fejl. ”Kufferten” kan bruges i konceptet, men kan virke topstyret og uflexibel hvis/når den ikke præsenteres som en model, der kan tilpasses virksomhedens behov.

### Jobprofiler og forslag til kompetenceudviklingsforløb

Der er blevet udviklet forslag til ”*jobprofiler*” på de fremtidige medarbejdere i leve-bo miljøer, der skal være et grundlag for at sammensætte relevante tilbud ift. FKB til de 3 fagområder. På baggrund af jobprofilerne har lærergruppen udarbejdet et forslag til et kompetenceudviklingsforløb for henholdsvis en ernæringsassistent og en serviceassistent som indeholder både kurser fra FKB’erne med også en 4 ugers praktik i en virksomhed, for at opnå praktiske færdigheder i personlig pleje af ældre. Disse forslag indeholde kompetenceudviklingsforløb for ovennævnte faggrupper af en varighed på 2-3 måneder (se bilag 10b og 11b).

Derudover har lærerne et forslag til et kompetenceudviklingsforløb for sosuassistenter som skal opkvalificeres til at arbejde i leve-bo miljøer (se bilag 9b).

### *Lokalt tilrettet kompetenceudvikling*

Hvis kunderne ønsker helt fleksibel, lokalt tilrettede kompetenceudvikling kan man sagtens skruet et sådant forløb sammen på tværs af faggrupper mv. Men når man bruger FKB som en måde at finansiere forløb på er der krav til indhold og varighed, der skal overholdes! Det kan sikkert gøres (meget) bedre end denne første gang, men det er urealistisk hvis f.eks. lederen fra en virksomhed ønsker total fleksibilitet uden at ville betale for det som en indtægtsdækket virksomheds -aktivitet (dvs. brugerrekvireret og -betalt).

Best practice i forhold til afklaring af kompetencebehov i en virksomhed og efterfølgende planlægning af kompetenceudviklingsforløb har lærerne erfaret ligger meget tæt op ad det forløb der

blev skitseret i bilag 8. Lærerne erfarede at det er særligt vigtigt at have virksomheden og medarbejderne med når de endelige kursusforløb skal planlægges.

## **FKB**

– er det lykkedes at implementere det på tværs af skolerne og på den enkelte skole?

Ja, det mener lærerne faktisk det er efter projektet.

Arbejdet med kufferten har givet lærerne et indgående kendskab til de 3 FKB og er et godt værktøj fremover når lærerne fremover skal ud og tilbyde kompetenceudvikling til leve-bo miljøer.

Dog har lærerne erkendt, at der ikke skal tages udgangspunkt i kufferten, men i virksomhedernes ønsker og behov og at kufferten måske mere er et lærerværktøj. Lærerne tænker nu mere tværfagligt, kender hinandens områder og kender FKB fra de 3 områder.

Et eksempel på, at det er implementeret, er nogle kursusforløb til et andet nystartet leve-bo miljø, hvor man helt klart havde brugt sin viden og erfaring fra projektet i måden at tilrettelægge og inddrage hinanden på tværfagligt. Man tænker anderledes og spørger ind til medarbejdernes behov på en helt anden måde.

## **Udvikling af et koncept for fremtidig kompetenceudvikling i leve-bo miljøer**

Dette var et af hovedformålene med projektet og som det er nævnt ovenfor, har man udviklet et koncept.

Det første ”strategipapir” (se bilag 8) blev fremlagt på et *seminar* i januar, hvor projektet skulle præsenteres for en større kreds af branchefolk og potentielle kunder.

Ud fra modellen i strategipapiret om hvilke behov de 3 faggrupper kunne have i de nye leve-bo miljøer såvel tværfagligt som kernefagligt udarbejdedes ”kufferten” og ”håndtaske-modellen”, der må siges at være et koncept, enkelte kurser og udbud kan sammensættes ud fra.

Jobprofilerne, som der er blevet arbejdet med løbende, er ligeledes en grundpille til udvikling af kompetenceudvikling i de 3 faggrupper.

## **Samarbejdet og udbyttet deraf**

På trods af frustrationer specielt i starten og under IKA-forløbet er alle enige om at det har været spændende og givende at arbejde på tværs af fag, skoler og kulturer. Netværket er bæredygtigt, man kan kontakte hinanden, inddrage hinandens kompetencer mv. På trods af at der i projektet har deltaget lærere fra 3 forskellige fagområder fordelt på 2 forskellige skoler har lærerne ikke oplevet de store barrierer i forhold til samarbejdet, hverken kulturelt eller fagligt

Samarbejdet bliver *formaliseret* i nærmeste fremtid: der planlægges møder på ledelsesniveau i de involverede områder og man regner med at lave flere fælles udbud, foldere, markedsføring osv. Leve-bo miljøer er bare *et* af de områder man kan arbejde sammen om.

## **Resume**

---

Lærernetværket mener at nogle af de metoder de har udviklet og afprøvet i et pilotprojekt er holdbare. Der er ingen tvivl om at nogle ”hyldevare-tilbud” i uddannelsesinstitutionerne skal ændres hen imod korte, fleksible og praksisnære forløb/udbud, hvor der tages udgangspunkt i virksomhedernes behov.

IKA er måske slet ikke velegnet til at afdække kompetencebehovene til en organisationsudvikling som overgangen fra et traditionelt plejehjem til et leve-bo miljø.

Hvis IKA skal bruges understreger lærerne, at de i fremtiden skal være bedre forberedt, *kunderne* skal informeres meget grundigt om formål og metoder og IKA skal danne grundlag for den

individuelle udviklingsplan en afklaring bør bruges til. Derudover bør man måske afklare *et* område ad gangen.

Mht. brugen af FKB er idéen med ”kufferten” at kunderne selv kan vælge og tilpasse udbudene i samarbejde med skolerne. Det skal ikke være et topstyret eller ufleksibelt valg mellem numre. Men for at være kompetence*partnere* frem for kursusleverandører kræves der tid og ressourcer til det opsøgende og afklarende samarbejde.

## Afsluttende perspektivering

---

Med indførelsen af leve-bo miljøer i mange kommuner stiger behovet for at kompetenceudvikle det personale, der traditionelt arbejder på plejehjemmene – faglærte som ufaglærte.

I dette projekt har man fokuseret på tre medarbejdergrupper – pleje, køkken og rengøring/service og har udviklet nogle jobprofiler, der beskriver de kompetencer ansatte i leve-bo miljøerne forventes at have individuelt eller tilsammen. ”Madlavning er mere end at røre i gryder” måtte lederen på Ammershøj erkende. Man kan ikke bare gå ud fra at sosu-personalet kan lave mad til en større gruppe ældre. Plejen af ældre i deres eget hjem kræver nye faglige, pædagogiske og personlige kompetencer.

Projektet er kommet ind midt i en udvikling fra plejehjem til leve-bo miljøer og dermed i et spændingsfelt mellem forskellige medarbejdergrupper og de enkeltes medarbejders usikkerhed omkring nye jobfunktioner. Fra starten af projektet var udgangspunktet 3 ligeværdige medarbejdergrupper, nemlig social- og sundhedspersonale, køkkenpersonale, rengøringspersonale. Projektets mål var kompetenceudvikling for disse grupper til at kunne fungere i et leve-bo miljø. Udviklingen har vist at i nogle nye leve-bo miljøer forsvinder de 2 medarbejdergrupper, således at der kun er én personalegruppe tilbage, nemlig social- og sundhedspersonale der så skal kunne rumme alle jobfunktioner. Samtidig ses tendenser til i andre leve-bo miljøer at ernæringsassistenter/køkkenassistenter finder ansættelse, hvilket understreger behovet for kompetenceudvikling for denne gruppe i forbindelse med nye jobfunktioner som kostfaglig eneansvarlig i en leve-bo gruppe.

Problematikken omkring faggrupperne i leve-bo miljøerne har også været diskuteret i styregruppen hvor de 3 medarbejdergrupper er repræsenteret via efteruddannelsesudvalgene. Drøftelserne er bl.a. gået på det samfundsmæssige perspektiv med at nogle medarbejdergrupper udelukkes fra dette arbejdsområde, hvor der i forvejen er mangel på arbejdskraft. Der har været bestræbelser i gang for at finde løsninger for at opkvalificere rengørings- og køkkenpersonale således at der også kan rekrutteres fra disse grupper. I projektet er udviklet jobprofiler og forslag til kompetenceudviklingsforløb for hvordan medarbejdere fra alle tre områder kan opkvalificeres til at fungere i leve-bo miljøer.

For at udvikle og implementere de nye kompetencekrav har man i projektet arbejdet med nye metoder og udbud til kompetenceafklaring: IKA og et fælles kursuskatalog, der kombinerer FKB fra forskellige fagområder og som er tænkt som et tilbud, der skal bruges fleksibelt ift. virksomhedernes og medarbejdernes behov. De pædagogiske metoder er praksisnære, dvs. de er udviklet med udgangspunkt i deltagernes arbejdssituation. I bilagene præsenteres nogle af de cases og arbejdsopgaver, der knytter tæt an til leve-bo miljøernes praksis.

At arbejde i tæt samarbejde med praksis – eventuelt virksomhedsforlagt – er ikke noget alle uddannelsesinstitutioner er vant til eller har tradition for.

På de tidligere AMU-centre har man i flere år arbejdet med et tæt virksomhedssamspil og specielt de seneste år har de gennemgribende reformer i AMU tilskyndet til yderst fleksible, hurtig tilrettede udbud i FKB, der retter sig mod virksomhedernes skiftende behov. Mange AMU-centre er fusioneret med erhvervsuddannelserne, 2500 uddannelser er ”reduceret” til ca. 150 FKB. Også her har der været et udviklingsområde i projektet, idet de 2 efteruddannelsesområder ikke tidligere har været traditionelle AMU udbydere, men i projektet har haft et godt samspil med serviceområdet som har mange års erfaringer med AMU. Dette har forberedt alle 3 områder til den ny rolle som uddannelsesinstitutionerne skal tage på sig, som kompetencepartnere til virksomhederne (se ”Fra kursusleverandør til kompetencepartner”, Learning Lab 2005).

I projektet er der arbejdet med ændring af lærerrollerne – gående mod opsøgende arbejde, direkte virksomhedstilknudning og at arbejde med udgangspunkt i medarbejdernes individuelle kompetencer efter en afklaring (IKA).

På det felt, er der stadig et udviklingsområde, der skal arbejdes med: Uddannelsesinstitutionerne skal i højere grad komme ud i virksomhederne for at kunne skræddersy uddannelsesstilbudene direkte til den enkelte virksomhed. I dette tilfælde er der desuden behov for at flere uddannelsesinstitutioner samarbejder for at kunne tilgodese virksomhedernes behov. Dette projekt har synliggjort ønsket om /behovet for tværinstitutionelt, formaliseret samarbejde.

Lærernetværket har påpeget nødvendigheden af udvikling af deres kompetencer og muligheder for at indgå som kompetencepartnere .

Det kan dette TUP-projekt være et skridt på vejen mod.

## Bilagsoversigt

---

Bilag 1: Uddrag af vejledning til IKA

Bilag 2: Case om demens

Bilag 3: Arbejdsopgave om vask af tøj

Bilag 4: Arbejdsopgave om menuplanlægning

Bilag 5: Rollespil om Oline Jensen

Bilag 6: Evaluering af IKA-forløb

Bilag 7: ”Kufferten” – kursusudbud

Bilag 8: Forslag til afklaringsforløb

Bilag 9a: Jobprofil for sosu-medarbejder

Bilag 9b: Forslag til kompetenceudviklingsforløb

Bilag 10a: Jobprofil for en service- og omsorgsmedarbejder

Bilag 10b: Forslag til kompetenceudviklingsforløb

Bilag 11a: Jobprofil for en mad- og omsorgsmedarbejder

Bilag 11b: Forslag til kompetenceudviklingsforløb

Bilag 12: Program for afslutningskonference

# Bilag 1: uddrag af vejledning for IKA

---

Forskriftens fulde tekst

## Vejledning om individuel kompetenceafklaring

(Bekendtgørelse nr. 802 af 22. september 2003 om fælles kompetencebeskrivelser for erhvervsrettet voksen- og efteruddannelse og om arbejdsmarkedsuddannelser)

Uddrag (teksten ligger på [www.uvm.dk](http://www.uvm.dk))

### 1. Formål

Individuel kompetenceafklaring (IKA) er realkompetencevurdering, der har til formål at afklare, vurdere, anerkende og dokumentere den enkelte deltagers faglige og generelle erhvervsrettede og almene forudsætninger og kompetencebehov med henblik på individuel planlægning af AMU-kurser bestående af arbejdsmarkedsuddannelser/enkeltfag indenfor fælles kompetencebeskrivelser (FKB).

Individuel kompetenceafklaring har desuden til formål at forberede til AMU-uddannelser.

### 2. Mål for kompetenceafklaringen

Målet for individuel kompetenceafklaring er, at den enkelte deltager realkompetenceafklares og realkompetencevurderes i forhold til et eller flere på forhånd valgte arbejdsmarkedsuddannelser/enkeltfag optaget FKB, styrkes i gennemførelsen af sit kursusvalg samt at der på baggrund heraf udarbejdes en individuel uddannelsesplan for deltagerens efterfølgende AMU-uddannelse.

#### 2.1 Udarbejdelse af uddannelsesplan

Som resultat af individuel kompetenceafklaring udarbejder uddannelsesinstitutionen i samarbejde med deltageren en individuel uddannelsesplan for deltagerens efterfølgende AMU-uddannelse.

I tilfælde af, at deltagerens uddannelsesbehov ikke kan tilgodeses på den pågældende uddannelsesinstitution henvises til andre relevante uddannelsesinstitutioner. **I de tilfælde, hvor deltagerens uddannelsesbehov bedst kan tilgodeses ved en sammensætning af uddannelseselementer fra flere uddannelsessystemer, anbefales det, at uddannelsesinstitutionen i samarbejde med andre relevante uddannelsesinstitutioner tilbyder deltageren en samlet og ”skræddersyet” uddannelsesløsning.**

## Bilag 2 Case om demens

---

### Case 1

Hans Hansen er dement. Han vil ikke barberes. Han slår efter personalet, og råber højt med skældsord, og slår såvel personalet som sig selv.

Ved bordet under måltiderne kommenterer de andre beboere hans usoignerede udseende. Der har været arbejdet med forskellige modeller, eksempelvis har Hans Hansen i en periode haft fuldskæg, som snart udviklede sig til et stort vildmandsskæg med umiskendelige efterladenskaber fra måltiderne.

Hans Hansens voksne børn er meget kede af faderens problemer og fortæller at faderen altid har været meget pertentlig med sit udseende.

Hvad gør du og begrund i stikord hvorfor.

.  
. .  
. .  
. .  
. .  
. .

### Case 2.

Hanne Jensen er dement. Hun "vil" ikke bruge sin tandprotese. Hun lægger den fra sig alle steder, i sidste uge fandt datteren den i moderens smykkeskrin.

Ved måltiderne spiser Hanne Jensen most mad med stor fornøjelse.

Datteren går meget op i moderens ve og vel, og opfordrer derfor ved hvert besøg medarbejderne til at give moderen protesen så ofte som muligt.

Hanne Jensen åbner ikke munden på opfordring, så medarbejderne må tage fat i underkæben, for at få protesen på plads. Med protese kan Hanne Jensen spise kage, flæskesteg og andet kød skåret i tern.

Hvad gør du og begrund i stikord hvorfor.

.  
. .  
. .  
. .  
. .  
. .

### Case 3.

Lise Skov forlader ofte sin bolig i et tilbud for borgere med demens. Hun går som hun er, og tager ikke tøj på efter årstiden.

Hvis man tilbyder at følge med, siger hun: “nej du kender jo slet ikke min mor”, og vifter medarbejderne af.

Lise Skov går rask derud af, og kan nå ud af syne på ingen tid.

Botilbudet ligger i et bilfrit område, men 10 minutters gang væk, ligger en sø med mange ænder og svaner. Ofte går flere fra levegruppen og en medarbejder til søen for at fodre med gammelt brød.

I den sidste tid, har Lise Skov bevæget sig stadigt længere og længere væk fra levegruppen. Flere gange er Lise Skov blevet bragt hjem af mennesker, der vidste, hvor hun kom fra.

Et par gange har Lise Skov været væk i op til 5 timer.

Hvad gør du og begrund i stikord hvorfor.

- .
- .
- .
- .
- .
- .

## **Bilag 3 Arbejdsopgaver om vask af tøj**

---

### Opgave til vask:

1. Du har til opgave at hjælpe Fru Jensen med at vaske hendes tøj, og hun ønsker at hendes undertøj skal bleges. Du ser at det faktisk godt kunne trænge til det. Hvad gør du?
2. Hvorfor bruges skyllemiddel? Og er det nødvendigt?
3. Du ser at der er rustpletter på noget af Fru. Jensens tøj, hvad kan du gøre ved det?
4. Da du har vasket tøjet, ser du at der er blevet misfarvet, hvad kan du gøre ved det?
5. Nævn 2 mærke-typer for rensning, 2 mærketyper for vask, 2 mærke-typer for tørring?
6. Hvor kan du søge yderligere information, hvis du ikke lige ved det?

# Bilag 4 Arbejdsopgaver om menuplanlægning

## Menuplanlægning

I den boenhed hvor du er ansat, har borgerne valgt at den varme mad serveres midt på dagen

- Udarbejd en menuplan for den varme mad, som den kunne se ud i en uge i september.

<b>Lørdag</b>	
<b>Søndag</b>	
<b>Mandag</b>	
<b>Tirsdag</b>	
<b>Onsdag</b>	

Til aften serveres der smurt mad til borgerne. Der er hver dag 3 forskellige slags pålæg og en ostemad

- Udarbejd en smørrebrødsplan til følgende dage i den samme uge som middagsplanen

	Hold 1	Hold 2	Hold 3	Ost
<i>Søndag</i>				
<b>Mandag</b>				

- Nævn 10 forskellige slags fiskepålæg som ældre mennesker godt kan li'

---

---

# Bilag 5 Rollespil om Oline Jensen

---

**Oline Jensen** ligger i sin seng. Klokken er 08.00.

Da du kommer ind til kan du med det samme lugte, at hun har haft afføring i bleen.

Du tilbyder Oline Jensen at få hjælp til at få skiftet bleen, hvilket hun med bestemt afslår.

Hun begrundet afslaget med smerter i ryggen.

Hun vil gerne have sin morgenmad på sengen og bestiller brød og kaffe

## **Rollefordeling:**

Oline Jensen

Kontaktperson

Kollega.

Observatør

## **Fordel rollerne mellem Jer.**

**Sid hver for sig i 5 min. Og overvej, hvordan du vil udfylde din rolle.**

## **Oline Jensen:**

- Er orienteret i tid og sted
- Beder nogle gange om hjælp til toiletbesøg
- Ved hvad hun vil
- Er meget sulten og tørstig om morgenen
- Sætter stor pris på sin morgenmad
- Kan lide at spise morgenmad i sengen, men vælger nogle gange at komme hen i sin lænestol

## **Kontaktpersonen:**

- Har været kontaktperson for Oline Jensen i et halvt år
- Føler selv at de har en god kontakt
- Der er afsat tre kvarter til "morgenstunden" hos Oline Jensen
- Opfatter Oline Jensen som en pertentlig ældre kvinde

## **Kollega:**

- Hygger med de andre borgere i stuen
- Kan tilkaldes, hvis der er behov for hjælp i en af borgernes lejligheder

## **Observatør:**

- Skal observere og notere på det udleverede ark.
- Kort mundtlig tilbagemelding efter rollespillet

## Bilag 6 Evaluering af IKA forløb

Resultater fra den individuel kompetence afklaring ( IKA) for personale i boenheder i forhold til funktioner som er knyttet op på maden i dagligdagen.

De to IKA forløb er gennemført i henholdsvis uge 39 og uge 40 2004 for personale på Toftehaven i Ballerup og Grønnehave i Bramsnæs.

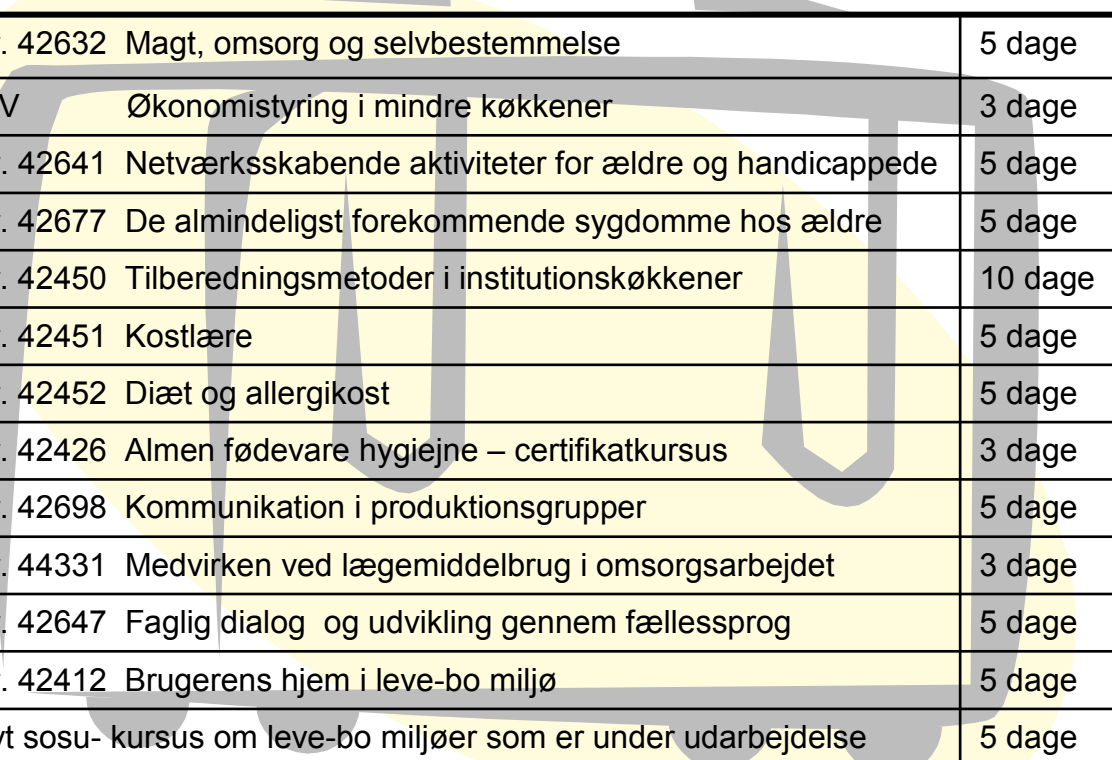
Udarbejdet af	Kompetencebehov i forhold til køkken:		
Hanne-Lotte	<b>Sosu-personale:</b>		
<i>Køkkenassistent i boenheden. 2 t Toftehaven:</i>		<i>Køkkenassistent ansat i boenheden ( Grønnehave)</i>	<i>Ingen køkkenassistent i boenhederne: (Grønnehave)</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Almen føde- varehygiejne</li> <li>• Diabetes- energitæt</li> <li>• Præsenteret mad i en fart</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Almen føde- varehygiejne</li> <li>• Menuplan- lægning</li> <li>• Mad til bor- gere med særlige be- hov</li> <li>• Arbejdsplan- lægning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Almen føde- varehygiejne</li> <li>• Indkøb/- budget/økonomi</li> <li>• Portionsstørrel- ser</li> <li>• Menuplanlæg- ning</li> <li>• Mad til borgere med særlige be- hov</li> </ul>
	<b>Køkkenfagligt personale</b>		
Boenhed med køkkenpersonale i 2 t, og med et centralkøkken i ryggen  (Toftehaven)		Boenhed med køkkenpersonale uden centralkøkken i ryggen/køkkenassistent alene med  ( Grønnehave)	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Egenkontrol i et mindre køkken</li> <li>• Temadag om gele- mad/energitæt mad</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Økonomi/budget</li> <li>• Mad til borgere med særlige behov</li> <li>• Bevidsthed om maden rolle i en boenhed/fleksibilitet</li> </ul>	

Udarbejdet af	Kompetencebehov i forhold til rengøring:		
Janne	Rengøringspersonale med over i boenhed  (Toftehaven)		Boenhed uden rengøringspersonale  ( Grønnehave)
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbejdsteknik/ergonomi (½ dag)</li> <li>• Rengøringsmidler/overflader (1½ dag)</li> <li>• Sikkerhed (1 dag)</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Arbejdsteknik/ergonomi (½ dag)</li> <li>• Rengøringsmidler/overflader (1½ dag)</li> <li>• Sikkerhed (1 dag)</li> </ul>

## Bilag 7 ” Kufferten” - kursusudbud

---

### Den store kuffert



Nr. 42632	Magt, omsorg og selvbestemmelse	5 dage
IDV	Økonomistyring i mindre køkkener	3 dage
Nr. 42641	Netværksskabende aktiviteter for ældre og handicappede	5 dage
Nr. 42677	De almindeligst forekommende sygdomme hos ældre	5 dage
Nr. 42450	Tilberedningsmetoder i institutionskøkkener	10 dage
Nr. 42451	Kostlære	5 dage
Nr. 42452	Diæt og allergikost	5 dage
Nr. 42426	Almen fødevare hygiejne – certifikatkursus	3 dage
Nr. 42698	Kommunikation i produktionsgrupper	5 dage
Nr. 44331	Medvirken ved lægemiddelbrug i omsorgsarbejdet	3 dage
Nr. 42647	Faglig dialog og udvikling gennem fællessprog	5 dage
Nr. 42412	Brugerens hjem i leve-bo miljø	5 dage
	Nyt sosu- kursus om leve-bo miljøer som er under udarbejdelse	5 dage

## **Bilag 8 Forslag til afklaringsforløb**

---

### Forløb for afklaring af kompetencebehov i leve-bo miljø

Skolerne har sammen pakket ”en kuffert” med kurser som kan være relevante for virksomheder med leve-bo miljøer



Virksomhedens behov afklares dvs. medarbejdernes jobprofiler, værdigrundlag, kommunale bestemmelser herunder økonomi og magtindberetning osv.



Herudfra vurderer skolen relevante kurser fra den store kuffert – ”pakker en håndtaske”



Medarbejdernes kompetence behov kan afklares enten ved en IKA, hvor det nu er muligt for skolen at lave en personlig uddannelsesplan, -eller via medarbejdersamtaler i virksomheden.



Kompetenceudviklingen tilrettelægges herefter af skolerne i fællesskab

# Bilag 9a Jobprofil for sosu medarbejder

---

## Jobprofil for sosumedarbejder i leve-bo miljø

*En sosumedarbejder varetager pleje, omsorg og praktisk bistand til den enkelte borger i samarbejde med de øvrige medarbejdere i leve-bo miljøet.*

*Varetager evt. også arbejdet med madlavningen og rengøring.*

### **Personlige kompetencer:**

- vilje og evne til serviceparathed, omstilling, fleksibilitet, samarbejde, empati, loialitet, rummelighed, ansvarlighed, kontaktskabende

### **Faglige kompetencer:**

Sosumedarbejderen er uddannet sygehjælper, social- og sundhedshjælper eller social- og sundhedsassistent suppleret med følgende kompetencer:

- Viden om etik og moral i samværet med ældre og holdninger til arbejdet i et leve-bo miljø
- Kunne varetage egenkontrollfunktionen
- Kunne planlægge og tilberede maden til den enkelte borger – herunder diæter
- Kunne varetage indkøb og økonomistyring i forbindelse med mad og måltider

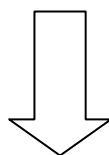
### **Ansvars- og arbejdsopgaver:**

- Ansvarlig for at arbejde ud fra principperne / ide` grundlaget fastsat i Leve – bo miljøet.
- Ansvarlig for at den pleje, omsorg og praktisk bistand hun/han udfører hos den enkelte borger, herunder også ansvarlig for at sikre relevant skriftlig dokumentation af den aftalte og udførte pleje, omsorg og praktiske bistand.
- Ansvarlig for netværksskabende aktiviteter ud fra den enkelte borgers ressourcer, livskvalitet og kulturbaggrund – dette gøres ud fra en pædagogisk tilgang.
- Som kontaktperson ansvarlig for, i samarbejde med sygeplejersken at etablere dokumentationsredskaber hos nye borgere, samt ajourføring, opfølgning og evaluering af den skriftlige dokumentation hvert halve år, eller efter behov – herunder anvendelse af elektroniske dokumentationsredskaber.
- Medansvarlig for gennem dialog at skabe kontakt som styrker samarbejdet med borgeren og dennes pårørende/netværk.
- Medansvarlig for udførelsen af den lægeordnede medicin og anden ordineret behandling.
- Medansvarlig for at den daglige arbejdstilrettelæggelse og prioritering er fagligt forsvarlig.
- Medansvarlig for samarbejdet i Leve-bo miljøet
- Medansvarlig for godt naboskab for borgerne, hjælpe med at skabe godt og positivt miljø for borgere, kollegaer og pårørende med tilknytning til området.
- Medansvarlig for udvikling og vedligeholdelse af egenkontrollsystemet
- Medansvarlig for planlægning, indkøb og madlavning

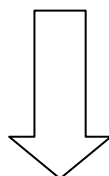
## **Bilag 9b Forslag til kompetenceudviklingsforløb for sosu-medarbejder**

---

### **Social – og sundhedshjælper/ assistent**



- 3 dage Almen fødevarerhygiejne – certifikatkursus (42426)
- 5 dage Leve-bo kursus ( under udvikling)
- 5 dage Kostlære (42451)
- 10 dage Tilberedningsmetoder i institutionskøkkener (42450)
- 5 dage Diæt og allergikost (42452)
- 3 dage Økonomistyring i mindre køkkener ( IDV )



**Social – og sundhedshjælper/ assistent med medansvar for rengøring og mad og måltider i leve-bo miljøet**

# Bilag 10a Jobprofil for service- og omsorgsmedarbejder

---

## Jobprofil for service og omsorgsmedarbejder i leve-bo miljø

Jobprofilen er udarbejdet med udgangspunkt i en medarbejder med rengøringsfaglige kompetencer sammenholdt med de nødvendige funktioner i et leve-bo miljø.

Jobprofilen er ikke målrettet mod en bestemt type leve-bo miljø men er tænkt som inspiration for flerfagligheden i leve-bo miljøer

*En medarbejder med rengøringsfaglig baggrund i leve-bo miljøet kan sikre en effektiv og høj standard indenfor organisering af rengøring og tøjvask. Derud over kan hun bistå ved personlig pleje og omsorg for den enkelte borger i samarbejde med det øvrige personale. Personen kan evt. gå på tværs af 2 leve-bo grupper.*

Personlige kompetencer:

- vilje og evne til serviceparathed, omstilling, fleksibilitet, samarbejde, empati, loyalitet, rummelighed, ansvarlighed.

Faglige kompetencer

- Serviceassistent uddannelse eller tilsvarende uddannelse indenfor områderne hospitalsservice og virksomhedsservice.

Suppleret med følgende kompetencer:

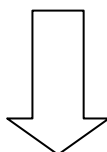
- Viden om etik og moral i samværet med ældre og holdninger til arbejdet i et leve-bo miljø
- Kendskab til generelle aldersbetingede sygdomme hos ældre herunder demens samt kunne handle på ændringer i borgerens helhedssituation.
- Kunne medvirke ved elementære personlige pleje- og omsorgsopgaver
- Kunne medvirke til øget livskvalitet og livsudfoldelse for borgeren gennem at støtte og styrke den ældres egne ressourcer bl.a. ved at inddrage rengøring og tøjvask i det pædagogiske arbejde i dialog med borgerne
- Kunne planlægge og tilberede mad til den enkelte borger – herunder diæter
- Kunne varetage indkøb og økonomistyring i forbindelse med mad og måltider



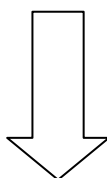
## Bilag 10b Forslag til kompetenceudviklingsforløb for serviceassistent

---

Serviceassistent



- 5 dage Leve-bo kursus ( under udvikling)
- 5 dage Netværksskabende aktiviteter for ældre og handicappede (42641)
- 5 dage De almindeligst forekommende sygdomme hos ældre (42677)
- 5 dage Omsorg for personer med demens (44327)
- 3 dage Medvirken ved lægemiddelbrug i omsorgsarbejdet (44331)
- 5 dage Kostlære (42451)
- 5 dage Diæt og allergikost (42452)
- 3 dage Økonomistyring i mindre køkkener ( IDV )
- 2 dage Hygiejniske principper ved personlig pleje (IDV)
- 4 uger Praksisnær læring – sidemandsoplæring på arbejdspladsen i personlige pleje og omsorgsopgaver



Service- og omsorgs medarbejder i leve-bo miljø

# Bilag 11a Jobprofil for en mad- og omsorgsmedarbejder

---

## Jobprofil for mad- og omsorgsmedarbejder i leve-bo miljø

Jobprofilen er udarbejdet med udgangspunkt i en medarbejder med køkkenfaglige kompetencer sammenholdt med funktionerne i et leve-bo miljø.

Jobprofilen er ikke målrettet mod en bestemt type leve-bo miljø men er tænkt som inspiration for flerfagligheden i leve-bo miljøer

*Mad- og omsorgsmedarbejderen er en synlig, troværdig og kompetent person i alrummet, som udover arbejdet med madlavning har kontakt med borgerne på fællesarealet Hun står for at servere for borgerne men også for at aktivere og engagere den ældre i daglige gøremål.*

*Derud over kan hun bistå ved personlig pleje og omsorg for den enkelte borger i samarbejde med det øvrige personale*

*Møde tid kunne f.eks være 7.30 –14 eller 10-17.30 – afhængig af borgernes behov*

### Personlige kompetencer:

- vilje og evne til serviceparathed, omstilling, fleksibilitet, samarbejde, empati, loyalitet, rummelighed, kontaktskabende og ansvarlig.

### Faglige kompetencer:

- Køkkenfaglig baggrund som køkkenassistent/ernæringsassistent eller køkkenleder suppleret med følgende kompetencer:

- Viden om etik og moral i samværet med ældre og holdninger til arbejdet i et leve- bo miljø
- Kendskab til generelle aldersbetingede sygdomme hos ældre herunder demens samt kunne handle på ændringer i borgerens helhedssituation.
- Kunne medvirke ved elementære personlige pleje- og omsorgsopgaver samt generelle personforflytninger i leve-bo miljøer
- Kunne medvirke til øget livskvalitet og livsudfoldelse for borgeren gennem at støtte og styrke den ældres egne ressourcer bl.a. ved at inddrage maden i det pædagogiske arbejde i dialog med borgerne

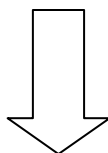
## Ansvars- og arbejdsopgaver:

- Ansvarlig for økonomistyringen af madbudgettet
- Ansvarlig for udvikling og vedligeholdelse af egenkontrollen
- Ansvarlig for indkøb af fødevarer
- Ansvarlig for menuplanlægning i samarbejde med borgerne
- Ansvarlig for rengøring af køkkenet
- Ansvarlig for fremstillingen af mad således at den tilgodeser den enkelte borgers behov for næringsstoffer
- Ansvarlig for fremstilling og indkøb af mad og menuer til borgeren med særlige behov
- Medvirke ved oprydning og opvask efter måltiderne
- Medansvarlig for aktiviteter for borger, herunder inddragelse af borger ved dialog og om muligt i praktisk madlavningsarbejde eller andre typer aktiviteter.
- Medvirke ved organiseringen og afviklingen af måltiderne således at disse foregår i en for borgerne hensigtsmæssig atmosfære
- Samarbejde med de øvrige leve-bo grupper om vidensdeling i forhold til mad og måltider
  
- Medansvarlig for at arbejde ud fra principperne/ idégrundlaget fastsat i Leve – bo miljøet.
- Medansvarlig for godt naboskab for borgerne, hjælpe med at skabe godt og positivt samarbejds miljø for borgere, kollegaer, og pårørende med tilknytning til området.
- Medvirke ved personløft
- Medansvarlig for bistand, pleje og omsorgsopgaver hos den enkelte borger herunder,
  - o Hjælp og guidning ved personlig hygiejne
  - o Hjælp og guidning ved af- og påklædning
  - o Hjælp til indtagelse af medicin eller anden lægeordineret behandling.
  - o Kunne observere, handle på og videreformidle evt. ændringer i borgerens helhedssituation – herunder skriftlig og it-baseret dokumentation
- Medvirke ved sociale aktiviteter med borgerne f.eks gåture, indkøb, avislæsning osv.
- Samarbejde om sundhedsfremmende og forebyggende aktiviteter.
- Hensynstagen til tavsheds- og oplysningspligt.
- Ajourføring af egen viden, efteruddannelse, samt videregivelse af relevant viden til borger, pårørende og kollegaer.

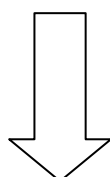
## Bilag 11b Forslag til kompetenceudviklingsforløb for ernærings-/køkkenassistenter

---

Køkkenassistent/ ernæringsassistent/køkkenleder



- 5 dage Leve-bo kursus ( under udvikling)
- 5 dage Netværksskabende aktiviteter for ældre og handicappede (42641)
- 5 dage De almindeligst forekommende sygdomme hos ældre (42677)
- 5 dage Forflytningsteknik og speciallejring (42650)
- 5 dage Omsorg for personer med demens (44327)
- 3 dage Medvirken ved lægemiddelbrug i omsorgsarbejdet (44331)
- 2 dage Hygiejniske principper ved personlig pleje (IDV)
- 4 uger Praksisnær læring – sidemandsoplæring på arbejdspladsen i personlige pleje og omsorgsopgaver



Mad- og omsorgsperson i leve-bo miljø

# Bilag 12 Program for afslutningskonferencen

---

Konference den 27. oktober 2005

”Flere faggrupper og kompetenceudvikling i leve-bo miljøer”  
på Uddannelsescentret i Roskilde, Maglegårdsvej 8

Hvilke kompetencer og hvilke fagligheder er der brug for, når plejeboligen er et leve-bo miljø og ikke en institution?

Blot et af de spørgsmål vi tager op på denne netværksskabende konference, hvor vi debatterer leve-bo miljøer nu og i fremtiden.

På ”markedspladsen” lægger vi op til at konferencedeltagerne, som ressourcepersoner, kan komme i spil og nye kontakter kan knyttes. Skulle du selv have lyst til en stand på markedspladsen og herved bidrage med din historie fra dagligdagen skal du blot angive dette på tilmeldingen. Oplysninger om de forskellige stædeholdere på markedspladsen finder du her på bagsiden.

Kl. 09.30 - 10.00 Velkomst og morgenkaffe

Kl. 10.00 - 10.25 **Kompetenceudvikling for ansatte i leve-bo miljøer**  
*v/underviser og tovholder i projektet Hanne Langager, Uddannelsescentret i Roskilde*

Kl. 10.30 –10.55 **Gode erfaringer med flerfagligheden i leve-bo grupper**  
*v/centerleder Hanne Larsen, køkkenassistent Liselotte Jensen og gruppeleder Sanne Poulsen, Ammershøjparken i Bramsnæs*

Kl. 11.00-11.20 **Udfordringen for de ansatte ved omstilling til leve-bo miljøer**  
*v/Johanne Jakobsen, gruppekoordinator, Haslev kommune*

Kl. 11.30 – 12.00 **Hvad vej blæser vindene for leve- bo miljøerne - Veje og vildveje i udvikling af leve- bo miljøer**  
*v/ Knud Erik Jensen, konsulent og forfatter*

Kl. 12.00 –13.45 Buffet og markedsplads med mulighed for netværksskabende aktiviteter

Kl. 13.45 – 14.20 **”Fra kursusleverandør til kompetencepartner”**  
*v/kursusleder Helle Jensen, Social- og Sundhedsskolen i Roskilde Amt og kursuschef Henrik Bengtson, Uddannelsescentret i Roskilde*

14.25 – 14.50 **Afrunding og opsummering**  
*v/uddannelseskonsulent Bente Lyngbo, Social- og Sundhedsskolen i Roskilde Amt*

Prisen pr deltager er 300,- kr. **Tilmeldingsfristen er torsdag den 20. oktober 2005.**

Tilmelding til Line Dener Madsen, Kursusafdelingen, Social- og Sundhedsskolen i Roskilde Amt. på [ssldm@ra.dk](mailto:ssldm@ra.dk) eller benyt tilmeldingsblanketten på bagsiden.

Markedspladsen er et livligt sted hvor deltagerne mødes, spiser, søger oplysninger, udveksler synspunkter og får gode ideer.

Her er stande med repræsentanter fra:

- Ammershøjparken – et nybygget plejecenter med leve-bo miljøer
- 
- Haslev kommune – et plejecenter som har stor erfaring med leve-bo miljøer
- Toftehaven – et moderne plejecenter med leve-bo miljøer
- Kost- og ernæringsforbundet og FOA Fag og Arbejde – faglige forbund som organiserer de forskellige faggrupper i leve-bo miljøerne
- Fødevarestyrelsen v/ Helle Eriksen – som kan oplyse om den nyeste lovgivning inden for området
- Social- og Sundhedsskolen i Roskilde Amt og Uddannelsescentret i Roskilde
  - som sammen udbyder efteruddannelse til personale i leve-bo miljøer
- Knud Erik Jensen – konsulent og forfatter med speciale inden for leve-bo miljøer

*Konferencen er afslutningen på et tværgående projekt mellem Social- og Sundhedsskolen i Roskilde Amt og Uddannelsescentret i Roskilde om kompetenceudvikling for medarbejdere i leve-bo miljøer.*

*Som samarbejdspartnere i projektet har Ammershøjparken i Bramsnæs og Toftehaven i Ballerup deltaget.*