

Inspirationsmateriale til undervisning

Selvledelse og formidling i omsorgsarbejdet

40598

Udviklet af:
Annette Langdahl
Århus Social- og sundhedsskole
Olof Palmes Alle 35
8200 Århus

Selvledelse og formidling i omsorgsarbejdet

Inspirationsmateriale til undervisning

1. Uddannelsesmålets sammenhæng til FKB/TAK

Uddannelsen hører til den fælles kompetencebeskrivelse:

2695 Sundheds- og sygeplejeopgaver i sygehusvæsenet.

2692 Omsorg, sygepleje og pædagogisk arbejde

Jobudførslen er kendetegnet ved en høj grad af selvstændighed og løbende at kunne vurdere, tilrettelægge, udføre, dokumentere og evaluere sundheds- og sygeplejeopgaver.

Medarbejderen skal i det daglige arbejde kunne arbejde ud fra borgerens handleplaner og kvalitetsstyre, dokumentere og formidle resultaterne af eget arbejde.

Derudover er der i arbejdet opgaver relateret til, at den enkelte medarbejder kan yde en høj kvalitet tilpasset individuelle behov, hvilket indebærer at medarbejderen kan tilrettelægge individuelle læringsmuligheder.

Samtidig er udviklingen i hele sygehusstrukturen under forandring med en øget teamorganisering og dermed øgede krav til den enkelte medarbejder om øget ansvar og kompetenceudvikling samt tværfagligt og tværsektorielt samarbejde.

Kompetencebeskrivelsen findes på: www.epos-amu.dk

Arbejdsfunktioner

Arbejdsfunktionerne for social- og sundhedsassistenter og lignende målgrupper med erfaring er i konstant udvikling med øget specialisering, krav om øget effektivitet og kvalitetssikring på alle niveauer. Samtidig sker der en opgaveglidning, der medfører at opgavernes art også er under udvikling. Dette stiller øgede kompetencekrav til social- og sundhedsassistenterne, i både primær- og sekundær sektor.

Der er generelt et krav om at medarbejdere i høj grad kan lede sig selv og dermed tage initiativ og ansvar samt bidrage med fleksible og kreative løsningsmuligheder og udviklingsforslag.

Social- og sundhedsassistenten arbejder meget ofte tæt sammen med andet plejepersonale eller faggrupper om opgaveløsningen. Dette betyder at den enkelte medarbejder skal være meget bevidst om eget kompetenceområde og skal selvstændigt kunne tage beslutninger i forhold til den daglige praksis.

Den enkelte medarbejder skal selvstændigt kunne varetage formidlingsopgaver og kunne motivere både patienter, pårørende samt kollegaer i hverdagens praksis.

Samtidig er der i grunduddannelsen begrænset undervisning i selvledelse, hvilket betyder, at den nødvendige faglige viden skal erhverves efter uddannelsen som social- og sundhedsassistent.

Selvledelse og formidling i omsorgsarbejdet

Inspirationsmateriale til undervisning

Deltagerforudsætninger

Deltagerne er social- og sundhedsassistenter eller lignende målgrupper.
Det kan være en fordel at deltageren har en vis erfaring efter endt uddannelse.

Struktur

Uddannelsen kan med fordel ses i sammenhæng med uddannelserne:

- Medarbejderens personlige ressourcer på jobbet
- Forebyggelse og sundhedsfremme
- Kvalitet i offentlige ydelser
- Livsorienteret praksis i omsorgsarbejdet

Det er en mulighed at sammensætte ovennævnte kurser til et basismodul for KUA (KompetenceUdvikling for Assisterende) (kilde1)

Kurset kan desuden afholdes som selvstændigt kursus,

2. Ideer til tilrettelæggelse

Det er vigtigt at inddrage deltagernes erfaringer og pædagogisk tilrettelægge undervisningen, så der løbende bliver mulighed for, at deltagerne kan tage udgangspunkt i egen praksis og/eller via cases kan reflektere over problematikker med relation til temaerne.

Deltagerne kan, inden kursusstart, opfordres til medbringe materiale samt eksempler fra egen praksis som efterfølgende inddrages i undervisningen samt i gruppearbejde.

Det anbefales at der ved tilrettelæggelsen prioriteres at have gæstelærere, for eksempel en ledelsesrepræsentant eller en social- og sundhedsassistent med erfaring i at arbejde med selvledelse.

Forløbet kan afholdes som split og det anbefales her, at temaerne 1,2 afholdes samlet og tema 3 efter splitperioden. Splitperioden anbefales at have en varighed på minimum 2- 4 uger og at deltagerne her får mulighed for at arbejde med temaer fra egen praksis, i form af en konkret splitopgave

Splitopgaven kunne for eksempel bestå af et feltstudie i forhold til selvledelse i praksis eller kunne have fokus på formidling.

Splitopgaver kræver nært samarbejde med praksis og det er her vigtigt at være opmærksom på, at der kunne være et behov for et højt informationsniveau om-

Selvledelse og formidling i omsorgsarbejdet

Inspirationsmateriale til undervisning

kring indholdet i splitopgaven og splitperioden, for på denne måde at sikre at deltageren eventuelt får afsat tid og får mulighed for faglig sparring.

Temaer

Nedenstående temaer kan vægtes forskelligt afhængig af den aktuelle målgruppe og om kurset ses i sammenhæng med andre kurser eller afholdes som selvstændigt kursus.

Temaerne er forsøgt sat op i kronologisk rækkefølge, der selvfølgelig kan ændres afhængig af prioritering af temaer samt om kurset afvikles som split eller et sammenhængende forløb.

1. Selvledelse
2. Den selvledende medarbejder
3. Den selvledende medarbejder som formidler

Tema 1: Selvledelse

Fokus i dette tema er selvledelse set fra perspektiverne; samfundet, organisationen og individet.

Der arbejdes med rammerne for selvledelse i det samlede sundhedsvæsen og der kan her knyttes an til deltagerens erfaringer via deltagerbrevet (se bilag 1) samt refleksion over egne selvledelseskompetencer.

Der kunne sættes fokus på følgende:

- Selvledelseskompetence - Hvad er selvledelse?
- Selvledelsens forudsætninger; fra industrisamfund til videnssamfund
- Rammer for selvledelse: Nationale og politiske strategier
- Selvledelse som ledelsesform og arbejdsform, set fra følgende perspektiver; Samfundet, organisationen (teams) og individet

Litteratur:

Kilde: 2,3,4,5

- Patienternes sundhedsvæsen juni 2007, Danske Regioner, kan hentes på adressen:
www.regioner.dk/upload/publikationer/sundhed/strategisundhedjuni07.pdf
1.12.08
- Sundhedsloven, kan hentes på adressen:
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=114054> 1.12.08
- Lov om social service, kan hentes på adressen:
<https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=20938> 1.12.08

Selvledelse og formidling i omsorgsarbejdet

Inspirationsmateriale til undervisning

- Etik, værdibaseret ledelse og Det Etske Regnskab af Peter Pruzan, Ledelse nu, Børsen bøger 1994
- Hvordan organisationer fungerer, indføring i organisation og ledelse af Dag Ingvar Jacobsen, Hans Reitzels Forlag, 2002, s. 43-54

Tema 2: Den selvledende medarbejder

Fokus er nu på den enkelte deltager og dennes individuelle selvledelse. Der kan arbejdes med udgangspunkt i erfaringsudveksling samt det udfyldte spørgeskema, for på den måde at give eller tilføre deltagerne nye handlemuligheder i praksis, samt sætte yderligere fokus på forskellige aspekter af på den enkeltes selvledelseskompetence.

Derudover er der fokus på øvelse i at kunne tilrettelægge eget arbejde indenfor de aktuelle rammer, og at der her er sammenhæng imellem krav og forventninger, både egne og andres.

Der kunne sættes fokus på følgende:

- Rammer og råderum /krav og forventninger
- Ansvar og selvstændighed (Omhu og samvittighedsfuldhed)
- Egen rolle og værdier
- Planlægning, prioritering, organisering, evaluering og dokumentation af egne opgaver
- Motivation og mål for eget arbejde
- Selvledelse, samarbejde og brugerinddragelse
- Udvikling af arbejdsprocesser

Litteratur:

Kilder: 2,3,4,5 og 6 (kap1)

1) Selvledelse, selvet på arbejde af Flemming Andersen, Dansk psykologisk forlag, 2008

3) I harmoni med medarbejderne, af Annemette Gravgaard Petersen, KOM magasinet Jan 2007

4) Prioritering af opgaver giver mindre stress, af Karen Kjærgaard, kan hentes på adressen: www.dsr.dk 23.10.08

5) Et sundt arbejdsliv, stressværktøjer: Visioner og ressourcer – fælles forståelse for, hvad der er vigtigt. <http://www.etsundtarbejdsliv.dk/> 30.10.08

6) Social- og sundhedsassistent - Sundhedsstyrelsen, kan hentes på adressen: [www.sst.dk/Uddannelse/Social- og_sundhedsassistent.aspx - 27k - 1.12.08](http://www.sst.dk/Uddannelse/Social-og_sundhedsassistent.aspx-27k-1.12.08)

7) Sundhedsloven, kan hentes på adressen: <https://www.retsinformation.dk/Forms/R0710.aspx?id=114054> 1.12.08

Tema 3: Den selvledende medarbejder som formidler

For at kunne formidle og begrunde egne valg, beslutninger, handlinger og nye initiativer, skal medarbejderen kunne tilrettelægge individuelle læringsmuligheder, og her selvstændigt beslutte hvad der aktuelt er behov for.

Undervisningen i dette tema lægger vægt på selvstændighed og evnen til at kunne vælge de mest hensigtsmæssige tiltag.

Der kunne sættes fokus på følgende:

- Refleksion og læring
- Formidlingens mange aspekter
- Den motiverende samtale

Litteratur:

Kilde 2,3,4,5

1) Den motiverende samtale af Carl Erik Mabeck, Munksgaard

2) At tale om forandring, en bog om sundhedsadfærd og motiverende samtaleteknik, af Peter Dalum m.fl., Tobaksskaderådet 2000

Kan hentes på adressen: http://www.sst.dk/publ2000/at_tale_om_forandring.pdf
20.10.08

3) Hvordan taler man om livsstil, en bog om sundhedsteknik og motiverende samtale, Tobaksskaderådet 2000

4) Didaktik og patientuddannelse, sygeplejens pædagogiske felt af Susan Lejsgaard Christensen og Birgit Huus Jensen, Gads Forlag 2003

5) Præsentation og formidling af Mette Hald, forlaget Academica 2008

6) Tekster om læring, Knud Illeris, Roskilde Universitetsforlag 2000

Artikler:

Formidling er mere end ord, af Birgitte Ravn Olesen, Sygeplejersken 19/99

Fra faglig viden til en sund præsentation, af Anne Løhndorf Christensen,

Sygeplejersken 11/2007

3. Opgaver og undervisningsmaterialer

Tema 1: Selvledelse

Som forberedelse til temaet selvledelse kan deltagerne få tilsendt et brev indeholdende spørgsmål vedrørende selvledelse i egen praksis. (se bilag 1).

Spørgsmålene kunne også udleveres ved kursusstart som optakt til temaet.

For at give deltagerne yderligere indblik i elementerne i selvledelse, samt blive kompetenceafklarede i forhold til egen selvledelseskompetence, kan deltagerne, den første kursusdag, udfylde spørgeskemaet fra Det Nationale Kompetencereg-

Selvledelse og formidling i omsorgsarbejdet

Inspirationsmateriale til undervisning

skab (se bilag 2)

Spørgeskemaet arbejder med følgende elementer af selvledelse; selvkontrol af arbejdskvalitet, stillingtagen til løsning af uforudsete problemer samt om lønmodtageren egenhændigt kan vælge og ændre opgaverækkefølge, løsningsmetoder og -hastighed. Indikatorerne har hovedområderne; selvledet adfærd, motivation for selvledelse, rammer for selvledelse, balance imellem arbejdsliv og privatliv.

Efterfølgende kan deltagerne i grupper reflektere over egne svar og sætte dem i relation til svarene i undersøgelsen af Danskernes selvledelseskompetencer og Danmarks internationale placering.

Svarene kan løbende bruges til at reflektere over egen selvledelseskompetence og sætte den ind i de aktuelle rammer for selvledelse.

Tema 2: Den selvledende medarbejder

I dette tema er der fokus på individet og deltagerens selvledelseskompetencer. Temaet kan tage afsæt i spørgeskemaet fra Det Nationale Kompetenceregnskab, hvor der i dette tema er fokus på den enkeltes bevidsthed om egne selvledelseskompetencer.

Det kan anbefales at der arbejdes ud fra praksiserfaringer samt cases hvor der udøves selvledelse og at der reflekteres over de forskellige selvledelsesmuligheder i grupper. Det er en mulighed at tilføje disse cases dilemmaer knyttet til det at være selvledende, for eksempel i form af nogle af følgende dilemmaer:

- Oplevelse af uoverensstemmelse imellem medarbejderens værdier og ledelsens/virksomhedens værdier, medfølgende problemer med at fastsætte mål der er i overensstemmelse med virksomhedens strategier
- En medarbejder der oplever manglende tillid fra kollegaer/ledelsen i forhold til at måtte tage ansvar og stole på medarbejderens beslutninger
- En medarbejder der oplever uoverensstemmelse imellem egne holdninger til, og ønsker om sikring af brugeren/patientens ønsker om medinddragelse og andre samarbejdspartneres holdninger
- En medarbejder der får overdraget en opgave og på baggrund af refleksion, ikke følger den givne instruktion helt, og medarbejderen i tilrettelæggelsen af arbejdet tager ansvar for, at nå målet på en anden måde end anvist

I opsamlingen af dilemmaerne kan det være vigtigt, at få en drøftelse af hvad ansvar og ansvarlighed er, event. via modellen fra Royal College of Nursing, der giver mulighed for at se på forskellige aspekter af ansvarlighed i de enkelte dilemmaer (2, side 24 - 30) samt her koble det til omhu og samvittighedsfuldhed og vigtigheden af at dokumentere hvordan ansvaret er ført ud i livet og begrunde valg, beslutninger og handlinger.

Det anbefales, at der her arbejdes ud fra den anerkendende tilgang, i forbindelse med drøftelse af dilemmaer fra egen praksis, for på denne måde også at arbejde

Selvledelse og formidling i omsorgsarbejdet

Inspirationsmateriale til undervisning

med det ønskværdige.

Temaet kan afsluttes med en drøftelse af hensigtsmæssige organiseringer af eget arbejde og overvejelser i forbindelse med prioritering og planlægning af eget arbejde

Tema 3

Temaet kunne indledes med ”den lærende organisation” samt de fem kernediscipliner, for efterfølgende at sammenstille det med elementerne i selvledelse. Ligeledes kunne den organisatoriske læring præsenteres som en metode til, at udvikle arbejdsprocesser på. (2)

Hvis der er tid til det, kunne man også arbejde med korte møder, hvor deltagerne drøfter temaet med en deltager i kort tid, for derefter at gå videre til en anden. Det er en metode til at få flest mulige udsagn frem, inspirere og aktivere deltagerne. Det ville være hensigtsmæssigt på dette kursus, at vise deltagerne nogle pædagogiske redskaber i praksis, som de efterfølgende ville kunne anvende i egen praksis.

Det kunne være hensigtsmæssigt at gennemføre enkelte formidlingsøvelser ud fra cases indeholdende overvejelser omkring formidlingens formål, indhold og metode, for på denne måde at opnå øget sikkerhed og selvstændighed.

Hvis der vælges at splitte kurset op, kunne følgende være splitopgaven:

Fokus kunne omhandle formidling og dermed være en formidlingsøvelse i praksis, der ville lægge op til den efterfølgende undervisning.

Ved opsamlingen af formidlingsopgaven kunne der snakkes motivation ud fra teorien om den motiverende samtale samt drøftelse af hvad der motiverer den enkelte kursist i hverdagen og her fra drage paralleller til patienter, kollegaer, pårørende osv.

4. Litteraturliste mv.

(1) Kompetenceudvikling for social- og sundhedsassistenter. Kan hentes på adressen [www. http://www.sosuaarhus.dk/index.dsp?area=138](http://www.sosuaarhus.dk/index.dsp?area=138), 30.10.08

(2)Organisering og ledelse af sygeplejen, Nyt Nordisk forlag Arnold Busk

(3)Selvledelseskompetce af Center for Ledelse, Undervisningsministeriet. Kan hentes på adressen:

<http://pub.uvm.dk/2002/nkr/dokumentationsrapport/5.html#41>30.10.08

(4)Det Nationale Kompetenceregnskab, Hovedrapport, (kap 10 - selvledel-

Selvledelse og formidling i omsorgsarbejdet

Inspirationsmateriale til undervisning

seskompetence) Undervisningsministeriet 2005

(5) Bertelsen, Birgit (2004): Selvledelse. Forlaget Ankerhus.

(6) Præsentation og formidling af Mette Hald, forlaget Academica 2008

Se i øvrigt også supplerende litteratur under de enkelte temaer.

Selvledelse og formidling i omsorgsarbejdet

Inspirationsmateriale til undervisning

Bilag 1

Kære kursusedtager

Som forberedelse til kurset selvledelse og formidling, sender vi hermed nogle spørgsmål til refleksion.

Selvledelseskompetence defineres som:

”Individets evne og vilje til at tage ansvar for planlægningen og gennemførelsen af eget arbejde indenfor accepterende rammer mellem individ og virksomhed.”

(Det Nationale Kompetenceregnskab)

Refleksionsspørgsmål:

Hvordan arbejder du med selvledelse i din praksis?

Hvordan er du til at tage initiativ, tilrettelægge opgaver for dig selv og opfylde de mål du opstiller?

Find et par eksempler hvor du arbejder selvledende i din praksis

Hvad mener du er vigtigst for at kunne arbejde selvledende?

Svarene vil løbende blive inddraget i undervisningen på hele kurset.

Selvledelse og formidling i omsorgsarbejdet

Inspirationsmateriale til undervisning

Bilag 2

Fokus på egne selvledelseskompetencer

Selvledelseskompetence kan måles gennem primært fire indikatorer, der med udgangspunkt i belyser forskellige aspekter af selvledelseskompetence.

Udfyld skemaet ved at sætte kryds i en af de angivne svarkategorier ud for hvert spørgsmål – Bemærk at svarkategorierne ikke er enslydende i alle spørgsmål!

Indikator	Spørgsmål	Sæt X	Svarkategori
Selvledet adfærd	Planlægger du selv din arbejdsdag?		Slet ikke
			I mindre grad
			I nogen grad
			I høj grad
			I meget høj grad
	Bestemmer du selv, hvordan du vil løse din arbejdsopgaver?		Slet ikke
			I mindre grad
			I nogen grad
			I høj grad
			I meget høj grad
	Har du indflydelse på, hvad du laver på dit arbejde?		Slet ikke
			I mindre grad
			I nogen grad
			I høj grad
			I meget høj grad
Har du inden for de seneste tre måneder på eget initiativ forlænget din arbejdsdag, fordi du syntes, at dine arbejdsopgaver krævede det?		Aldrig/Ikke muligt	
		En gang imellem	
		Nogle gange	
		Ofte	
		Hele tiden	
Motivation for selvledelse	Har lyst til at træffe beslutninger		Slet ikke
			I mindre grad
			I nogen grad
			I høj grad
			I meget høj grad
	Føler sig velorienteret om virksomhedens mål og strategier		Slet ikke
			I mindre grad
			I nogen grad
			I høj grad
			I meget høj grad

Selvledelse og formidling i omsorgsarbejdet

Inspirationsmateriale til undervisning

Motivation for selvledelse	Føler ansvar for virksomhedens udvikling	Slet ikke
		I mindre grad
		I nogen grad
		I høj grad
		I meget høj grad
	Kan identificere sig med virksomhedens ønskede billede udtil	Slet ikke
		I mindre grad
		I nogen grad
		I høj grad
		I meget høj grad
Rammer for selvledelse	Chefstøtte til at tage ansvar	Slet ikke
		I mindre grad
		I nogen grad
		I høj grad
		I meget høj grad
Balance mellem arbejdsliv og privatliv	Er du tilfreds med den tidsmæssige balance mellem dit arbejdsliv og dit privatliv?	I mindre grad/Slet ikke
		I nogen grad
		I høj grad
		I meget høj grad
Uden for indikator	Bestemmer du selv, hvem du vil arbejde sammen med?	Arbejder alene
		Slet ikke
		I mindre grad
		I nogen grad
		I høj grad
		I meget høj grad
	Har du inden for de sidste 12 måneder gjort noget for at ændre den tidsmæssige balance ml. dit arbejdsliv og dit privatliv?	Nej
		Ja
	Ingen hindringer for at arbejde mere selvstændigt	Andet
		Arbejdet
		Ønsker ikke yderligere selvstændighed
Ledelsen		
Virksomheden, kollegerne		

Kilde: Skemaet er tilrettet skemaet i kap. 10.1 Danskernes selvledelseskompetence. Det Nationale Kompetenceregnskab, Hovedrapport, (kap 10 - Selvledelseskompetence), Undervisningsministeriet 2005