

Evaluering av fem dagers kurs i helsepedagogikk

Trondheim, september og oktober 2019



På bildet (foran, fra høyre): Hilde Blindheim Børve (kursleder) og Torill Hille Lokøen (medkursleder og brukerrepresentant)

Evaluering av fem dagers kurs i helsepedagogikk

Trondheim, september og oktober 2019

© Nasjonal Kompetansetjeneste for læring og mestring innen helse (NK LMH) 2020

Rapport: NKLMH 3/2020

Utgitt: Mai 2020

ISBN: 978-82-92686-40-9

Forfattere: Ann-Helen Henriksen, spesialrådgiver/forsker ved NK LMH

NK LMH er en nasjonal kompetansetjeneste som bidrar til at lærings- og mestringsvirksomhet i hele landet holder god kvalitet og er kunnskapsbasert, slik at personer som lever med helseutfordringer og deres nærstående opplever økt mestring og bedret livskvalitet.

NK LMH er en del av Oslo universitetssykehus HF (OUS). OUS eies av Helse Sør-Øst RHF og består av blant annet Aker sykehus, Ullevål sykehus, Rikshospitalet og Radiumhospitalet.

E-post: post@mestring.no **Twitter:** twitter.com/mestringno **Facebook:** facebook.com/mestringno

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|-----------|
| FORORD | 4 |
| BAKGRUNN OG METODE | 5 |
| TILFREDSHET OG SELVRAPPORTERT UTBYTTE IFØLGE TALL | 6 |
| DE ENKELTE KURSDAGENE..... | 6 |
| DET SAMLEDE KURSET..... | 7 |
| BLE FORMÅLET MED KURSET INNFRIDD? | 7 |
| SENTRALE FUNN BASERT PÅ SPØRRESKJEMA, OBSERVASJON OG INTERVJUER | 7 |
| BRUKERMEDVIRKNING | 8 |
| ERFARINGSUTVEKSLING OG REFLEKSJON | 9 |
| BRUKBARHET | 10 |
| KURSLEDER SOM ROLLEMODELL | 11 |
| TRYGGHET | 12 |
| BEHOV FOR PAUSER OG MER AKTIVITET | 12 |
| KURSEVALUERING KORT OPPSUMMERT | 13 |
| HVORDAN HAR DET VÆRT MULIG Å TA I BRUK DET LÆRTE I ETTERKANT AV KURS? | 14 |
| BARRIERER..... | 14 |
| <i>Manglende tid</i> | 14 |
| <i>Samarbeid med kollegaer og andre samarbeidspartnere</i> | 15 |
| <i>Ledelsesforankring</i> | 15 |
| MULIGE LØSNINGER PÅ UTFORDRINGER..... | 15 |
| <i>Mulighet for å få øvd seg</i> | 15 |
| <i>Videreformidling til kollegaer</i> | 16 |
| <i>Dialog med ledere</i> | 16 |
| <i>Felles kompetanseheving</i> | 17 |
| DISKUSJON | 18 |
| KONKLUSJON | 19 |
| REFERANSER | 19 |
| VEDLEGG | 20 |
| VEDLEGG 1: METODEMESSIGE STYRKER OG SVAKHETER..... | 20 |
| VEDLEGG 2: KURSEVALUERING TALL | 22 |

Forord

Nasjonal kompetansetjeneste for læring og mestring innen helse (NK LMH) skal bidra til at brukere, pasienter og pårørende får likeverdig tilgang til lærings- og mestringstilbud av god kvalitet.

Kompetanse i helsepedagogikk er en forutsetning for å kunne legge til rette for læring og mestring i en helsekontekst. Kompetanseheving for helsepersonell og brukerrepresentanter inngår derfor som en sentral del av lærings- og mestringsvirksomheten.

Et overordnet mål for NK LMH er å bidra til en kunnskapsbasert praksis innen kompetanseheving i helsepedagogikk. *Håndbok i helsepedagogikk – kunnskapsbaserte anbefalinger ved utvikling av kurs i helsepedagogikk for fagpersoner og brukerrepresentanter* (Hvinden, Henriksen, Børve, 2019) er et verktøy vi har utviklet i denne sammenheng.

Denne rapporten omhandler en kvalitetsvurdering av kurset i helsepedagogikk som er inkludert i håndboken. I tillegg belyser rapporten barrierer og muligheter for å kunne ta i bruk det lærte i etterkant av kurset. Kurset ble testet ut for ansatte i Trondheim kommune høsten 2019.

Rapporten henvender seg både til kursledere for kurs i helsepedagogikk og ledere innen helse- og omsorgstjenesten generelt.

Det er mange å takke for at denne kursevalueringen har latt seg gjennomføre. Vi vil først og fremst takke Trondheim kommune og avdelingsleder for friskliv og mestring, Bente Kristin Sandvik, for samarbeidet og idéen til å teste ut kurset. Takk til prosjektmedarbeider, Eli Alperstein, for praktisk hjelp i forbindelse med gjennomføringen og påfølgende intervjuer. Takk til kursleder og spesialrådgiver, Hilde Blindheim Børve, og brukerrepresentant og medkursleder, Torild Hille Lokøen, for ikke å la seg distrahere av å ha en observatør til stede under hele kurset. Stor takk også til alle kursdeltakere som fylte ut spørreskjemaer og som lot seg intervjuer i etterkant av kurs.

Takk også til gode kollegaer ved NK LMH som har bidratt med råd og diskusjoner. En særskilt takk til spesialrådgiver, Kari Hvinden, som var observatør på fokusgruppeintervjuene og en aktiv støttespiller i utviklingen av spørreguide til intervjuer, samt har gitt gode tilbakemeldinger i utformingen av rapporten. I tillegg takk til kommunikasjonsrådgiver, Cecilia Sønstebø, for innspill til utforming og korrekturlesning av rapport.

Oslo, mai 2020

Siw A. Bratli, leder (sign.)

Ann-Helen Henriksen, prosjektleder/forsker (sign.)

Bakgrunn og metode

Denne rapporten omhandler evalueringen av et fem dagers kurs i helsepedagogikk, testet ut blant ansatte i Trondheim kommune høsten 2019. Kurset representerer det fem dagers kurset som er inkludert i *Håndbok i helsepedagogikk* og utviklet på bakgrunn av de kunnskapsbaserte anbefalingene fra håndboken (Hvinden, Henriksen, Børve, 2019). Hensikten med evalueringen er å kvalitetsvurdere kurset for å gjøre eventuelle endringer i håndboken med hensyn til den skisserte kursrammen og de pedagogiske anbefalingene. Samtidig ønsket vi å undersøke eventuelle barrierer og muligheter for å ta i bruk det lærte i etterkant av kurset.

Det overordnede formålet med kurset er: «Å videreutvikle og styrke deltakerne som gode helsepedagoger og bidra til at de opplever tilstrekkelig trygghet til å gjennomføre lærings- og mestringstilbud til brukere, pasienter og pårørende». Anbefalte temaer fra håndboken er: Lærings- og mestringspraksis, mestrings- og endringsprosesser, relasjonskompetanse og verdier, kommunikasjon i relasjoner, brukermedvirkning – hva, hvorfor og hvordan? og læring, didaktikk og metode i arbeid med lærings- og mestringspraksis. Formulerte læringsmål er at deltakere kan 1) redegjøre for sentrale begreper og temaer innen helsepedagogikk, 2) redegjøre for viktigheten av relasjonens og samspillet betydning når det handler om læring og mestring innen helse 3) legge til rette for lærings- og mestringsvirksomhet med utgangspunkt i den enkeltes behov og forutsetninger, 4) planlegge lærings- og mestringstilbud i grupper, 5) anvende ulike pedagogiske metoder og arbeidsformer både i individuelle møter og i grupper og 6) anerkjenne brukernes erfaringskunnskap og praktisere sidestilt samarbeid.

Kurset var delt opp i tre pluss to dager, med en pause imellom, og den siste dagen bestod av gruppepresentasjoner og tilbakemeldinger. Av tilsammen 20 deltakere, var 17 deltakere fagpersoner, to var brukerrepresentanter og én var erfaringskonsulent. Det var flere deltakere fra samme arbeidsplasser. Kursledelsen besto av en spesialrådgiver (kursleder) og en brukerrepresentant (medkursleder) fra NK LMH.

Evalueringen er overordnet basert på tre ulike metoder: Spørreskjema (tall og tekst), observasjon og intervju. Data fra disse metodene brukes ulikt i de enkelte avsnittene i denne rapporten. For hver enkelt kursdag ble det brukt spørreskjema for å samle inn data (tall og tekst) om deltakertilfredshet knyttet til relevans av innhold, arbeidsform og selvrapportert utbytte. For kurset i sin helhet ble det brukt et eget spørreskjema. Fokus for observasjonen av hele kurset var når og hvordan kursdeltakernes refleksjoner over egen praksis fant sted. Dette ble vurdert som en viktig faktor for å

få tatt i bruk det lærte i etterkant av kurset. For ytterligere å undersøke barrierer og muligheter for anvendelse av det lærte i etterkant, ble det planlagt å avholde fokusgrupper med kursdeltakerne ca. halvannen måned etter kurset. I løpet av kurset ble det imidlertid tydelig at det med fordel også kunne avholdes individuelle intervjuer med fire av deltakerne (to brukerrepresentanter, én fagperson med brukererfaring og én representant for kommunen).

Før avholdelse av intervjuene ble data fra den skriftlige evalueringen analysert. Resultater i form av tall og temaer ble koblet sammen med inntrykk fra observasjonen. Videre ble dette presentert av forsker i begynnelsen av hvert enkelt intervju for å spørre om deltakerne gjenkjente resultatene eller så noen eventuelle mangler. Samtlige deltakere uttrykte at de kjente seg igjen i resultatene som ble presentert. Ytterligere analyser av både individuelle intervjuer og diskusjoner i fokusgruppene bekreftet de opprinnelige temaene. Disse temaene presenteres derfor i denne rapporten og nyanseres med sitater fra intervjuene.

Innsamling og analyse av data blir beskrevet nærmere i de ulike avsnittene. Avsnittet om tilfredshet og selvrapportert utbytte bygger på tall fra spørreskjemaet. Avsnittet om innfrielse av formål bygger på tall fra spørreskjemaet og intervjuene. Avsnittet om sentrale funn bygger på data fra alle tre metodene, mens avsnittet om hvordan det har vært mulig å anvende det lærte i etterkant av kurset utelukkende bygger på intervjuene. Metodemessige styrker og svakheter blir diskutert i vedlegg 1.

Tilfredshet og selvrapportert utbytte ifølge tall

Alle kursdager er evaluert skriftlig både i tall og tekst. Dette avsnitt omhandler skriftlig evaluering i tall. Den enkelte dags undertemaer er evaluert i forhold til 1) relevans av innhold, 2) tilfredshet med arbeidsform og 3) nytteverdi på en skala fra 1-7 (1=ikke i det hele tatt og 7=i stor grad). I tillegg scores også *dagen generelt*. Utrekninger er gjort i Excel, og de tall som presenteres her og i tabellene (vedlegg 2) er utregnede gjennomsnitt. Tabellene viser også hvor mange som har svart på de enkelte spørsmålene, samt variasjon i angitt score for det enkelte spørsmål.

De enkelte kursdagene

Kort oppsummert evalueres alle dagers temaer med innhold, arbeidsformer og nytte veldig høyt. Av til sammen 82 antall utregnede gjennomsnitt, er 72 på 6 eller høyere. Høyeste gjennomsnitt gis for temaet *Brukerinnlegg – mitt møte med helsetjenesten* med en score på 6,8 for både innhold, arbeidsform og nytte (fra dag 1). Dette temaet etterfølges av temaet *Gruppefremlegg* på siste dagen med 6,7 for innhold, 6,6 for arbeidsform og 6,7 for nytte. Laveste gjennomsnitt er 5,8. Alle

gjennomsnitt på under 6, med unntak av ett, gis på dagens siste tema som generelt inneholder evaluering av dagen og introduksjon av hjemmeoppgave for neste dag.

Det samlede kurset

Det samlede kurset er også veldig høyt evaluert. Utregnede gjennomsnitt baserer seg på de 18 deltakerne som var tilstede den siste dagen. Den generelle tilfredsheten med kurset, grad av innfrielse av forventinger og relevans i forhold til arbeidsoppgaver får et gjennomsnittlig score på 6,6. Med hensyn til kurset varighet mener 15 at det er passe, én at det er for kort og to at det er for langt. Skriftlige kommentarer antyder at de som har vurdert kurset som for langt, gjør det på bakgrunn av at de har opplevd noen av dagene som slitsomme blant annet på grunn av for få pauser.

Ble formålet med kurset innfridd?

Overordnet sett kan det konkluderes med at kursets formål er innfridd. Innfrielsen scores i den skriftlige sluttevalueringen til 6,6. I fokusgruppene, der deltakerne spørres direkte om dette, bekreftes innfrielsen uansett ens tidligere erfaringer eller nåværende oppgaver.

«For min del er hensikten nådd. Jeg kjenner meg mer kompetent og tryggere på å gjennomføre gruppa.» (fokusgruppe 1, deltaker 1)

«Det har vært nyttig for min del og selv om jeg har hatt ganske mye kurs. Det er fint å få hørt på kurset at det er mye rett da og få den konstruktive kritikken på igjen altså at du kan bli bedre på noe.» (fokusgruppe 2, deltaker 1)

«Spesielt i forhold til at jeg er ny når det gjelder å drive kurs og har hoppa inn i et opplegg som andre har laga egentlig. Så er det enklere og komme å gi tilbakemeldinger nå på det opplegget, syns jeg. Det føles iallfall tryggere og enklere å komme å ha noen innspill og forslag til eventuelle endringer.» (fokusgruppe 2, deltaker 3)

Selv om det ikke ble spurt direkte om innfrielse av formål i de individuelle intervjuene, ble det likevel uttrykt i disse:

«Jeg tror det har gitt mer trygghet til å drive ulike kurstilbud, det er mer sånne ting jeg har plukket opp fra det jeg hører.» (individuelt intervju no. 1)

«Jeg er blitt veldig trygg på meg selv i min rolle som brukerrepresentant (...) Jeg er blitt tryggere på den erfaringskunnskapen jeg har. Jeg er ikke så redd for å si noe dumt. Jeg har generelt blitt veldig styrket ved å gå på kurset.» (individuelt intervju no. 4)

Sentrale funn basert på spørreskjema, observasjon og intervjuer

Evalueringsskjemaene for de enkelte dagene ga mulighet for svare på følgende spørsmål: 1) Hva har vært det beste ved denne kursdagen? 2) Hva tar du med fra i dag (f.eks. kunnskap, idéer, tanker)? og

3) Har du ris, ros eller konstruktive forslag? Evalueringsskjemaet for det samlede kurset ga samme svarmuligheter, men for kurset i sin helhet.

Hele kurset ble observert med unntak av noen pauser, hvor observatør gikk en tur for å samle tankene. Observasjonsnotater ble nedskrevet for hånd på papir. Deretter ble notatene renskrevet i Word samme dag sammen med observatørens umiddelbare tanker og refleksjoner. Fokus for observasjonen var hvor, når og hvordan deltakerrefleksjon gjorde seg gjeldende. I tillegg ble også andre ting som kan underbygge og nyansere noen av deltakernes utsagn, tydelig gjennom observasjonen.

Den skriftlige evalueringen ble analysert ved en enkel induktiv innholdsanalyse. Materialet er først lest igjennom for å indentifisere mulige temaer. Deretter er det kodet ved hjelp av ulike farger for hvert tema for å vurdere omfang av de enkelte temaer og mulige undertemaer.

Alle intervjuene ble lest igjennom og kodet ved å benytte de allerede identifiserte temaer som koder. Denne analysen viste at det også i intervjuene var dokumentasjon for alle temaer.

Temaene som beskrives i dette avsnittet er de temaer som i størst grad trer frem av datamaterialet. Temaene går både på tvers av de konkrete temaene i kurset og på tvers av de ulike evalueringsspørsmålene som er stilt i evalueringsskjemaene. De enkelte temaene underbygges av utsagn fra ulike evalueringsspørsmål og observasjoner, samt nyanseres av sitater fra intervjuene. For de utsagn som presenteres blir kursdag og besvart spørsmål angitt i parentes etter hvert enkelt utsagn. For sitater angis type intervju og nummer, samt deltaker ved nummer. Flere av temaene er overlappende. Temaene er 1) brukervedvirkning, 2) erfaringsutveksling og refleksjon, 3) brukbarhet, 4) kursledere som rollemodeller, 5) trygghet og 6) behov for pauser og mer aktivitet.

Brukermedvirkning

Flere deltakere synes å få en mer positiv holdning til brukervedvirkning i løpet av kurset, ser nytten av det og får lyst til å jobbe videre med dette i etterkant (obs). Det er et tema som gjentatte ganger tas opp i løpet av kurset, både av kursledere og kursdeltakere (obs), og som ofte kommenteres av deltakere i evalueringen. Mange nevner selve brukervedvirkning som det beste ved hele kurset. Ellers nevnes betraktninger omkring hvordan involvere brukerepresentant; rolleavklaring, samarbeid, fallgruver, forberedelse, oppfølging og evaluering. Flere melder om et stort utbytte på dette området, både fagpersoner og brukerepresentanter. En fagperson skriver «Dere er knallflinke – gir

virkelig lyst til å prøve brukerrepresentant aktivt i gruppene mine» (dag 3 - ros). En brukerrepresentant skriver «Jeg har lært å bli en bedre brukerrepresentant» (samlet kurs – tar med).

Det som fremheves som spesielt lærerikt av mange, er å se samspillet mellom kursleder og med-kursleder: «Samspillet mellom kurslederne (dialogen)» (dag 1 – det beste), «Det er positivt å se det gode samspillet mellom kursleder og med-kursleder» (dag 2 – det beste), «Ellers blir jeg inspirert av samarbeidet mellom dere 2 – måten dere forholder dere til hverandre» (dag 3 - ros), «Dette har vært et svært lærerikt kurs der jeg har lært aller mest av samspillet mellom dere» (dag 5 – ros) og brukerrepresentant: «Lærer masse av måten dere jobber sammen på» (dag 4 – ros).

Temaet brukermedvirkning og samspillet fyller også mye av de påfølgende intervjuene. Den økte bevisstheten nevnes av flere, og spesielt i fokusgruppe 2 avstedkom presentasjonen av evalueringsresultater en bekreftelse på viktigheten av dette temaet fra alle deltakerne:

«Jeg har fått en forhøyet bevissthet på hvilken rolle brukerrepresentanter kan ha, hvilke måter dem kan bidra og ulike måter og involvere dem på.» (individuelt intervju no. 1)

«Jeg har kjent igjen det med brukermedvirkning og hvordan vi skal bruke det mere i gruppene våres. Det var en stor del av kurset for min del.» (fokusgruppe 2, deltaker 1)

«Jeg gjenkjenner også veldig det med brukermedvirkning, både at det var viktig å bruke brukermedvirkning, men også at det var veldig fint å få høre dem (kursleder og med-kursleder) ... feilen dom hadde gjort på veien til å komme dit dem var. Så det var veldig godt å ta med seg og få tips.» (fokusgruppe 2, deltaker 4)

Når det gjelder å bruke det lærte i etterkant, er det ulike erfaringer. For enkelte har det vært mulig å benytte seg av inspirasjonen fra kurset direkte, mens andre har kjent på utfordringer i samarbeidet med kollegaer som ikke har vært på samme kurs:

«Jeg har brukt en del synes jeg (...). Vi er to personer som driver gruppa. Da er det en fagperson, og da er det meg som er fagperson med egenerfaring. Så vi prøver å jobbe sånn litt og få en god dynamikk mellom fag og erfaring da, sånn litt som medkursleder og kurslederen gjorde da. For det synes jeg var veldig fint.» (individuell Intervju. no. 2)

«Jeg må snakke for meg selv nå. Jeg ser nytten av å ha brukerrepresentant med i starten av planleggingen i forhold til gruppeintervensjon. Men det er veldig vanskelig å få frem det da i arbeidet med dem som kanskje ikke har hatt det samme kurset. For vi fikk litt en åpenbaring på det kurset som de andre ikke har hatt. Og det er vanskelig å få frem det å jobbe med akkurat den biten, og det at vi har sett nytten av å likestille rollene våres.» (fokusgruppe 2, deltaker 3)

Erfaringsutveksling og refleksjon

Det settes stor pris på muligheten for erfaringsutveksling, både mellom kursdeltakere og når kursledere deler av egne erfaringer. Dette skaper refleksjon (obs), og kursdeltakere opplever å få

gode tips og idéer som kan tas med videre. Dette gjenspeiles i følgende utsagn: «De gode refleksjonene, masser av tips og råd som jeg selv kan ta med meg videre» (BR: dag 2 – tar med), «Nyttige erfaringsutvekslinger – høre hva andre står i» (dag 2 – det beste), «Jeg har fått reflektert mye over egen praksis i dag – har fått gode innspill. Nyttig å høre andres tanker rundt veien videre» (dag 5 – tar med), «Å få ta del i alle prosjekter, se mulige løsninger – skape refleksjon rundt egen rolle» (dag 5 – det beste). Ulike arbeidsformer nevnes i forhold til muligheten for refleksjon: «Refleksjoner sammen både i gruppe og alle» (dag 4 – det beste) og «Måten kurset blir holdt på – refleksjon mellom gruppeleder og deltakere» (dag 3 - det beste).

Observasjonen viser også at det skapes refleksjon gjennom ulike arbeidsformer. Dette skjer blant annet når gårsdagens refleksjonsoppgave gjennomgås neste morgen, gjennom kursleders dialogbaserte presentasjoner der det inviteres til refleksjon (se mer i avsnittet om kursleder som rollemodell) og når kursdeltakerne har gruppearbeid – spesielt på dag fire, og ikke minst på den femte dagen med øvelser.

Den femte dagen blir også nevnt flere ganger i intervjuene:

«Jeg er enig i det med å få tid til å jobbe med det imellom (dag 3 og 4) sånn at du får brukt litt tid på å reflektere og tenkt litt opp imot det som du hadde jobbet med for å få ordentlig utbytte av den siste dagen. (...) Jeg synes det var lærerikt å se forskjellige måter å løse oppgaven på.» (fokusgruppe 1, deltaker 1)

Brukbarhet

Dette temaet henger tett sammen med ovenstående tema, men fokuserer på konkrete redskaper, verktøy og teknikker. Det er masse utsagn omkring brukbarheten generelt når det gjelder konkrete tips og verktøy som kan benyttes i hverdagen: «Jeg tar med meg konkrete tips å øve på, samt inspirasjon til ting jeg kan bygge videre på og øve på» (dag 5 – ros), «Relevante temaer for min arbeidsplasshverdag» (dag 2 – det beste). Nesten alle kursets temaer nevnes, for eksempel tips til kommunikasjon og veiledning ved endring og mestringsprosesser, gruppeledelse og brukerhistorier: «Konkrete verktøy i endringsprosess – veldig bra!» (4 dag – best), «Konkrete verktøy i forhold til mestringsstrategier/mestringsprosesser» (dag 4 – tar med), «Tar med meg ulike måter å fortelle en historie på, nye tanker om hvordan jeg som BR kan brukes» (BR: dag 1 – tar med), «Tips til gruppa som skal starte» (dag 1 – tar med), «Verdien av å lene seg tilbake, lytte, hvordan stille spørsmål, tørre gi rom for ting som ikke er planlagt i gruppa» (dag 2 – tar med) og «Gode tips til spørsmålssetting, konkrete tips til å takle utfordringer på» (dag 2 tar med).

Intervjuene i etterkant bekrefter at verktøy og teknikker har blitt tatt i bruk i praksis:

«Ellers så er det mer sånne verktøy og strategier ... vi har laga en sånn bank med åpne spørsmål vi kan snakke om når man står fast.» (fokusgruppe 2, deltaker 5)

«Jeg syns kurset var nyttig fordi jeg lærte masse som kan brukes på mange nivåer i jobb. Og har allerede begynt å bruk det.» (fokusgruppe 1, deltaker 1)

I de påfølgende intervjuene blir det imidlertid tydelig at de som hadde pågående oppgaver å relatere det lærte til, var de som hadde størst umiddelbart utbytte:

«Før vi begynte på dette kurset, så var vi jo i gang med å utarbeide gruppetilbud. Det som jeg har tatt med meg, det er jo virkelig den her didaktiske modellen og den rydder veldig i forhold til det å ha seg et formål og det å ... ja sette opp dem forskjellige temaene innenfor den modellen da. Modellen er et godt planleggingsverktøy.» (fokusgruppe 2, deltaker 4)

Kursleder som rollemodell

Kursledere som rollemodeller er et tema som blir veldig tydelig gjennom observasjonen, og som også bemerkes av kursdeltakerne og nevnes som svært lærerikt. Dette blir spesifikt omtalt av deltakere i forbindelse med emnet gruppeledelse: «Fint og få demonstrert gruppelederrollen gjennom hele kurset av kursledere for hele tiden lære hvordan drive gruppe» (samlet kurs – tar med), «Deres måte å lede gruppen på er til stor inspirasjon og ikke minst før vi selv skal starte gruppe opp» (dag 2 – ros), «Ble veldig inspirert av å observere dere gruppeledere i aksjon» (dag 2 – ros).

Kursleder har under hele kurset et metapedagogisk perspektiv (obs). Det vil si at hun setter ord på de pedagogiske prioriteringer og overveielser som er gjort i forkant av kurset, samt tydeliggjør når det prioriteres annerledes på selve kurset for å «følge det som er» i den konkrete situasjonen. Deretter inviteres deltakerne til refleksjon rundt dette, hvilket også primært oppleves som lærerikt.

Illustrasjoner av dette er: «Modellering av prinsippet gjennom kurslederens samspill, og den måten kursledere har stoppet opp underveis og synliggjort ulike verktøy og pedagogiske valg som er gjort» (samlet kurs – det beste), «Kurslederens praktiske tilnærming/bruk av egne erfaringer og hvordan de bruker og deler sine metoder og diskuterer dette underveis når de gjennomgår kurset» (dag 2 – det beste).

Betydningen av kursledere som rollemodeller berøres også i de påfølgende intervjuene (både de individuelle og i fokusgruppene) av både fagfolk og brukerrepresentanter:

«... Det å få vært vitne til gode demonstrasjoner og at kursleder og medkursleder var tydelige på at 'her nå tok jeg et valg', altså stoppet litt opp. Ikke bare fulgte en mal, men var veldig levende og dynamiske i sin gjennomføring.» (individuell intervju no. 1)

«Jeg trengte jo og å lære av brukerrepresentanten for å spisse meg (brukerhistorien). Det hadde jeg ikke turt, hvis jeg ikke hadde sett at hun gjorde det.» (individuell intervju no. 4)

«At kurslederne delte av egne erfaringer og brukte praksiseksempler – det er alfa omega ... Det blir på en måte mer gyldig, og man husker det veldig mye bedre. Jeg vil understreke at det var noe av det fineste at dom var så flinke til å dele det.» (fokusgruppe 2, deltaker 5)

«Vi har brukt litt mer dialog mellom fagperson og brukarmedarbeider. Før brukte vi kanskje mere en sånn presentasjon av brukarmedarbeideren, og nå har vi fått mer dialog. Det er inspirert av kursleder og medkursleder.» (fokusgruppe 2, deltaker no. 5)

Trygghet

Observasjonen viser ulike strategier fra kursleders side når det gjelder å skape trygghet i gruppen.

Som eksempler kan det nevnes at 1) kursdeltakerne blir møtt den første dagen med et individuelt «velkommen» og et håndtrykk, 2) *bli kjent*-øvelse den første dagen, 3) anerkjennelse av deltakernes kommentarer og arbeidssituasjon 4) å gjøre oppmerksom på at øvelsene dag fem ikke er en eksamen, men en læresituasjon og ikke minst 5) gjennom hele kurset å gi uttrykk for at deltakere ikke behøver si noe om de ikke har lyst. Dette gjenspeiles i følgende utsagn, som både gjelder trygghet på kurset og betydningen av å skape trygghet i egne grupper: «Starten var bra. Det er en fin måte å ta navnerunde på, jeg ble veldig avslappet» (dag 1 – det beste), «Introduksjon 'bli kjent' var veldig nyttig – skapte trygghet i gruppa» (dag 1 – det beste), «Trygge, lyttende og motiverende kursledere» (samlet kurs – det beste), «Det å gjøre en gruppe trygg og klar for å jobbe videre sammen» (samlet kurs – tar med hjem).

For enkelte deltakere er dette aspektet helt avgjørende for utbyttet. En deltaker skriver: «Det var helt avgjørende for meg at dere ga meg trygghet først i kurset slik at jeg kan sette meg ned å lytte og ta med meg det videre i jobben med å drive gruppe. Beste kurset jeg noen gang har vært med på. Jeg lærer/tar først inn informasjon når jeg føler meg trygg». Det viste seg da også at på dag fire var alle så trygge at det var veldig stor aktivitet fra alle i dagens gruppearbeid (obs).

Tryggheten på kurset blir også omtalt i flere intervju:

«Jeg fikk en slags trygghet gjennom det dom gjorde dem som holdt kurset. Og det er mange måter å ta vare på både kursdeltakere og brukerrepresentanter.» (fokusgruppe 1, deltaker 3)

Behov for pauser og mer aktivitet

Det er gjennomgående kommentarer om at det er for få pauser og at man blir sliten mot slutten av dagen. Dette gjør seg spesielt gjeldende for første dagen: «Øktene var litt for lange. Vil ha flere små pauser. Det ble en del stillesitting» (dag 1 – ris), «Litt intenst etter lunsj, mye og bare sitte og høre på» (BR, dag 1 – ris). På andre dagen imøtekommes dette av kurslederne (obs), og deltakerne kommenterer i evalueringen for dag to at dette er bra. Likevel kommer det enkelte kommentarer igjen på de andre dagene: «Mer pauser, blir sliten når det blir for lenge» (dag 4 – ris).

Noen ønsker mer aktivitet i smågrupper fremfor plenum da flere har mulighet for å være aktive på samme tid. Samtidig synes en del at det er lenge å sitte stille på en stol hele dagen og ønsker mer fysisk aktivitet. «Veldig slitsomt å sitte en hel dag. Kanskje gruppearbeid kunne ha løst litt opp og bidratt til økt aktivitet for alle» (1 dag – forslag), «Kunne ha vært mer praktiske oppgaver, ble mye sittende rolig» (dag 3 – forslag), «En god del teori og stillesitting i de første dagene – mer bevegelse og aktivitet» (samlet kurs – forslag). Dette imøtekommes av kurslederne på to av dagene, hvor deltakerne inviteres til å instruere i litt fysiske øvelser (obs).

Tross slitsomme kursdager for noen, blir det i de påfølgende intervjuene nevnt at det var det verdt:

«Kurslederne de var jo fantastiske. Det gjorde jo at du faktisk orka å bruke tid på det. For det var jo slitsomme dager (...) Så hadde det ikke vært inspirerende og du følte du fikk noe igjen, så hadde du ikke orket å være med.» (individuelt intervju no. 3)

«Vi ble jo sittende lenge, og det var lange dager. Jeg har ikke lett for å sitte så lenge (...) men nytteverdien var større enn at jeg fikk ekstra vondt og måtte ligge.» (individuelt intervju no. 4)

Kursevaluering kort oppsummert

Kurset blir overordnet svært godt evaluert både i tall og tekst. Alle temaene og deres innhold, arbeidsform og nytte scores høyt. Likevel gis det gjennomgående uttrykk for at det kan være noen slitsomme dager, og at det er ønskelig med flere pauser og mer aktivitet i mindre grupper. Temaer som det settes stor pris på er brukermedvirkning og samspillet mellom kursledere, mulighet for erfaringsutveksling og refleksjon, tips og gode råd, brukbarheten til konkrete verktøy, kurslederne som rollemodeller og sist, men ikke minst betydningen av trygghet. Lengden på kurset vurderes som passende, og deltakernes forventinger synes å være innfridd. Det gjelder også det overordnede formålet med kurset. Oppsummeringen synes godt illustrert av følgende sitat:

«Jeg syns at formålet om trygghet til å gjennomføre lærings- og mestringstilbud er oppnådd i forhold til at jeg er blitt tryggere på at jeg har noen metoder jeg kan og teori som bygger meg opp til å holde kurs. Det har på en måte gitt en trygghet på å ha lyst å komme i gang med å holde kurs og planlegge. Og jeg håper at det kan skje etterhvert, så man ikke venter altfor lenge. For det er noe med å få det gjort en gang når man nettopp har gått på kurs.» (fokusgruppe 1, deltaker 3)

Sitatet illustrerer også at selv om formålet med et kurs er innfridd, så er det ikke ensbetydende med at det lærte vil bli brukt i etterkant av kurset. De følgende avsnittene omhandler nettopp hvilke barrierer man som kursdeltaker kan oppleve i etterkant og deltakernes egne forslag til eventuelle løsninger.

Hvordan har det vært mulig å ta i bruk det lærte i etterkant av kurs?

Dette avsnittet baserer seg utelukkende på intervjuer. Det ble til tilsammen intervjuer med 12 av 20 deltakere; fire individuelle intervjuer og to fokusgrupper med henholdsvis fem og tre deltakere.

Varighet på de individuelle intervjuene var ca. 30 min hver, mens fokusgruppene varte i ca. 1,5 time hver. Intervjuene ble tatt opp underveis og transkribert ordrett i etterkant. Alle deltakere ble anonymisert. De transkriberte intervjuene ble analysert gjennom en induktiv innholdsanalyse. Først ble alle intervjuene lest igjennom for å få et overordnet inntrykk. Deretter ble de kodet ved bruk av ulike farger for å vurdere omfang av mulige temaer og undertemaer. Resultatene blir i det følgende presentert under temaene 1) barrierer for å anvende det lærte i etterkant av kurset og 2) mulige løsninger på utfordringer.

I intervjuene blir det tydelig at en vesentlig faktor for å få tatt i bruk det lærte i etterkant av kurset, er hvorvidt deltakerne har relevante og aktuelle oppgaver på gang. Selv om flere har tatt i bruk det lærte, opplever mange barrierer som vanskeliggjør å få det til. Det handler om manglende tid, samarbeid med kollegaer og andre samarbeidspartnere samt ledelsesforankring.

Barrierer

Manglende tid

En faktor som nevnes av mange er manglende tid. Det handler dels om personlig tid for eksempel til å lese i håndboken som ble utdelt på kurset. Det gjenspeiler også en erkjennelse av at det lærte bør brukes i umiddelbar forlengelse av kurset, så det ikke blir glemt. Det handler også om manglende tid på grunn av alle andre oppgaver som må gjøres. Ikke minst dreier det seg om tid til å formidle ny kunnskap til kollegaer og manglende aksept fra ledere for å bruke tid på nyutvikling.

«Jeg har lest og kikket i den (håndboken) under kurset, men det har rett og slett ikke vært tid og rom for det i arbeidshverdagen i ettertid. Så jeg håper det ikke forsvinner, at du får øvd deg kontinuerlig etterpå – så det ikke blir med kurset.» (fokusgruppe 1, deltaker 2)

«En barriere er jo tid. Her i kommunen da merker jeg jo det at det er mye villighet til å samarbeide, og så er det å virkelig føle at man får avsatt tid til å gjøre gode prosesser sammen – ikke minst når brukerrepresentanter skal involveres, at da blir det tatt på alvor. Det er potensielle barrierer.» (individuelt intervju no. 1)

«Tid er vel kanskje en utfordring som mange kjenner på. For jeg tenker at det krever tid til forberedelse. Når man har mye andre oppgaver i tillegg, er det nok ikke så lett.» (fokusgruppe 1, deltaker 1)

«Jeg er enig i det med tiden (...) En ting er hva man faktisk er nødt til å gjøre og det å ta seg tid til å prioritere. Den dagen vi hadde om verktøy kunne jeg tenke meg å ta tak og få klart og få formidlet det til de jeg jobber i lag med. For jeg tror vi har veldig mye å hente der – og få brukt i hverdagen. Men inntil nå så har jeg i hvert fall ikke fått tid til å gjøre det. Og man vet jo at jo

ferskere ting er, jo lettere er det å ta tak for jo mer gjenkjennbart er det. Det har vært utfordrende.» (fokusgruppe 2, deltaker 2)

Samarbeid med kollegaer og andre samarbeidspartnere

Flere gir uttrykk for at det er vanskelig å komme tilbake til sin arbeidsplass der kollegaer eller andre samarbeidspartnere ikke har fått samme kompetanseheving. Utfordringen ligger i hvordan man da informerer og motiverer de man skal samarbeide med.

«Jeg kom alene (på kurset) og kom tilbake og kjente at jeg var så veldig giret på en måte. Her er noen ting som vi kan bruke, og så snakker man litt om hva man har opplevd og da er engasjementet kanskje ikke like stort. Så jeg tror at det å ha flere på lag og det å ha vært med på det samme og ha lest det sammen og tenke litt sammen, det gir en helt annen forståelse ... Man kan liksom ikke komme tilbake å fortelle hva man har vært med på og klare å formidle det samme.» (fokusgruppe 2, deltaker 2)

«Jeg er jo i gruppe med folk som holder kurs fra forskjellige arbeidsplasser. Og jeg er jo nesten den eneste som har hatt det her kurset som er med til å drive den gruppen. Å klare å få implementert det man har lært selv i resten av gruppen, hvordan man skal få til det, ser jeg kanskje kan bli litt en utfordring.» (fokusgruppe 2, deltaker 3)

Ledelsesforankring

Manglende ledelsesforankring ses som en utfordring. Det gjelder for eksempel manglende prioritering.

«Det er en barriere med forankringen i organisasjonen og ledelsen på noen av prosjektene. (...) Vi vet ikke hvor vi kan ha det hen, det er ikke avklart hvor det tilhører, men det er vel bestemt hvem som skal ha ansvar. Men det er fortsatt en del uklare ting som gjør at det praktisk blir vanskelig å få det til. (...) Jeg tror det krever litt mer forankring lenger oppe. Vår leder (på egen arbeidsplass) er nok enig i at vi skal bruke det, men så er kanskje ikke rektoren (på skolen) like enig og kanskje ikke ledelsen i en del andre enheter som prioriterer det like høyt. Og da er det ingen som kan bestemme og si at sånn gjør vi, og så blir det litt vanskelig.» (fokusgruppe 1, deltaker 1)

Mulige løsninger på utfordringer

Selv om mange opplever utfordringer på ulike vis, kommer det også frem forslag til og eksempler på hvordan dette kan løses, blant annet knyttet til muligheter for å få øvd seg og hvordan videreformidle kunnskapen til kollegaer. Det poengteres at man har ansvar for å ha en dialog med sin leder samt at det er ønskelig med en felles kompetanseheving.

Mulighet for å få øvd seg

For å øke muligheten for å få brukt det man har lært, nevnes flere faktorer. En brukerrepresentant nevner nødvendigheten av faktisk å bli involvert. En fagperson snakker om å planlegge for seg selv, ta seg tid på tross av manglende ekstra tid samt muligheten for at en oppfølgingsdag vil skape ekstra forpliktelse. En annen nevner den potensielle nytten av å danne et nettverk.

«Det at du får brukt det. At du ikke bare går på kurs og så er du ikke aktiv brukerrepresentant, men at du blir tatt med i utarbeidelse av kurs, at du ikke bare kommer inn når det er ferdiglagd – du må komme inn før det.» (individuelt intervju no. 4)

«Jeg har fra min leder fått høre at det er ikke noe fastlagt tid, men du skal rekke alt det andre og som du gjør. (...) Men vi har iallfall bestemt oss for selv å bare bruke den tiden, vi skal ta tid til det, vi må få det til på et vis. (...) Jeg tror det er lurt å sette opp en plan for seg selv når det gjelder metoder og å bruke litt tid på å lese seg opp og legge en plan for å sku bruke dem her – enten i gruppe eller i individsaker – sånn at man får øvd seg litt på det. (...) Jeg tenker det ville være veldig nyttig med en oppfølgingsdag (...) hvor man kan få veiledning på det man har gjort og litt sånn en plan videre. Så er det enklere for oss å ta tak i og bruke dem verktøyene og det med helsepedagogikk mer aktivt, hvis vi vet at vi skal tilbake på en kursdag – det forplikter noe mer da.» (fokusgruppe 1, deltaker 3)

«Vi kunne ha en slags nettverksgruppe for oss selv. Bare det her intervjuet presser frem litt at man må faktisk tenke litt over det. Det blir kanskje lett at det sklir ut litt hvis man ikke tar tak i ettersom da.» (fokusgruppe 1, deltaker 2)

Videreformidling til kollegaer

Selv om det kan oppleves som en utfordring å motivere og informere kollegaer som ikke har vært på kurs, er det flere som opplever en interesse fra sine kollegaer og et ønske om å få vite mer. Flere har også planer om eller idéer til hvordan involvere kollegaer.

«Jeg har fått flere tilbakemeldinger fra kollegaer om at dem er nysgjerrige og dem gjerne vil ha fått vite mere om det her kurset.» (fokusgruppe 2, deltaker 4)

«Det med endring, det å overbevise andre eller formidle kunnskapen videre på en fin måte er vanskelig. Men på et vis føler jeg at jeg og er blitt litt hørt.» (fokusgruppe 2, deltaker 1)

«Jeg skal jo gi noen av metodene videre til andre kollegaer, sånn at jeg deler det jeg har lært. Og det er viktig, tenker jeg, å få gitt gode oppskrifter kanskje til dem man jobber med. Så det er en plan på nyåret å få informert litt om metodene og gi det videre.» (fokusgruppe 1, deltaker 3)

«Jeg ga håndboken ut til en kollega så han kunne se litt, for jeg hadde jo snakket litt om det her kurset.» (fokusgruppe 2, deltaker 4)

«Vi har fast veiledning en gang i måneden. Hvis man hadde valgt et nytt verktøy eller metode for hver veiledning og så rett og slett øvd seg på det med kollegaer (...) så kunne vi kanskje ha blitt ennå mer bevisst på det i hele gruppen.» (fokusgruppe 1, deltaker 2)

Dialog med ledere

Det er ingen tvil om at ledelsen anses å ha ansvaret for å prioritere og gi tid, rom og rammer for å implementere det lærte. Men flere så det også som et eget ansvar å ha en vedvarende dialog med ledelsen om betydningen av dette.

«Jeg tar bare litt mer dialog med min leder i forhold til det (...) Det er fortsatt bare å kjøre på med det argument med å ha det (brukermedvirkning).» (fokusgruppe 2, deltaker 1)

«Jeg tenker det er lettere hvis man har ledelsen med seg, så tenker jeg til syvende og sist at det er bra at du er med på å snakke frem det, men at det er ledelsen som har det ansvaret med å få det på plass da, at det ikke kan være ditt ansvar alene.» (fokusgruppe 2, deltaker 4)

«Vi driver jo og diskuterer med ledere hvordan vi skal få formidlet den kompetansen vi har fått.» (fokusgruppe 1, deltaker 3)

«Jeg tror det er viktig at de som gikk på kurs får anledning til å fortelle sine ledere at det her har vi lært, og det her ønsker vi å ta i bruk. (...) Jeg tror det fins en vilje til å sette av tid, men lederen må ofte ha konkrete bestillinger på hva som trengs.» (individuelt intervju no. 1)

Felles kompetanseheving

Flere nevner at det vil være nyttig med felles kompetanseheving av kollegaer, slik at man har mer felles kunnskap å samhandle ut i fra. De som ikke hadde alle i sitt team med på kurset, etterspør dette. Også brukerrepresentanter ønsker flere representanter fra samme brukerorganisasjon på samme kurs.

«Det kunne ha vært lurt om alle vi som driver samme gruppa kunne ha gått på samme kurs og fått på en måte samme informasjonen da.» (individuelt intervju no. 2)

«Det hadde vært lettere hvis vi hadde vært flere fra samme brukerorganisasjon, så vi kunne ha spilt ball med hverandre da.» (individuelt intervju no. 3)

Det blir diskutert om det var nødvendig at alle skal ha samme kurs:

«Jeg tror det hjelper om flere har hørt litt av det samme. Fått en smakebit iallfall. Ikke ha vært på kurset, men iallfall lært litt av det, de kollegaene man jobber sammen med.» (fokusgruppe 2, deltaker 3)

«Jeg tenker at alle burde ha fått hele kurset. For det å bare få en smakebit av ting, gjør det vanskelig å gå i dybden med å vite hvordan man skal bruke det. Så det idéelle ville ha vært om alle hadde vært med, om alle fikk det her kurset - iallfall alle som driver kurs og gruppa der vi jobber.» (fokusgruppe 2, deltaker 5)

Tanken bak å tilby et kurs i helsepedagogikk for Trondheim kommune var blant annet å skape en felles kompetanseheving for hele kommunen. Fordeler og ulemper ved dette blir diskutert. Mange ser fordelene i å få oversikt over aktiviteter i kommunen, mens enkelte likevel ikke har fått et overblikk over de som var med på kurset. Andre er også interesserte i å vite mer om spesialisthelsetjenestens lærings- og mestringsaktiviteter.

«Jeg tenker at akkurat nå i den prosess som er nå, så tror jeg ikke det var så dumt (...) Det å få litt oversikt over hvem som jobber med sånne type lærings- og mestringsgrupper (...) Og det å kunne knytte kontakt og kanskje kunne jobbe mot og få noe mer felles fokus, så kan man kanskje påvirke sammen oppover i systemet. For mange av dem som vi var på kurset sammen med opplevde jo litt samme utfordringer.» (fokusgruppe 1, deltaker 1)

«Det er jo og en måte å bygge nettverk på, tenker jeg, det å være på kurs sammen i Trondheim kommune, hvor man blir kjent med hverandre og finner ut litt hvordan en kan bruke hverandre i

de mulige oppleggene i nye kurs kanskje (...) Men det hadde jo vært helt fint om vi hadde vært fra flere kommuner og. Men jeg vet ikke om det hadde gjort noen forskjell egentlig. For jeg visste ikke hvor alle kom fra sånn sett.» (fokusgruppe 1, deltaker 3)

«En ting er jo at Trondheim er en stor kommune. Men hadde man for eksempel hatt i lag spesialisthelsetjenesten, så kan det nok hende at man hadde fått noen koblinger mellom kommunen og spesialisthelsetjenesten da som kunne ha vært ganske nyttig.» (fokusgruppe 2, deltaker 2)

«Jeg tenker, at vi er så mange enheter i Trondheim kommune at det på en måte er nok å holde styr på innad i kommunen. Og det er veldig kjekt å kunne ha oversikt over det først i egen kommune. Men det hadde jo vært interessant og kjekt å høre litt fra St. Olav, hvor dem har mye lærings- og mestringstilbud. Så man ikke kanskje lager de samme kurs.» (fokusgruppe 1, deltaker 2)

Diskusjon

Kurset har blitt svært bra evaluert, og formålet synes å være innfridd. Kursdeltakerne er stort sett fornøyde og har fått med seg mange brukbare verktøy. Alle anbefalte temaene fra håndboken anses som relevante, og det vurderes derfor at rammen for et fem dagers kurs i helsepedagogikk er praktisk mulig for å imøtekomme de øvrige anbefalingene fra håndboken.

Et kurs vil imidlertid også alltid avhenge av kurslederne som realiserer en gitt kursramme. I dette konkrete tilfellet ble spesielt temaet brukermedvirkning aktualisert og et par pedagogiske virkemidler tydeliggjort, som med fordel kan oppdateres i de pedagogiske anbefalingene i håndboken. Det gjelder spesielt betydningen av kursleder som rollemodell og det å ha et metapedagogisk perspektiv.

Kurset imøtekommer målene om anvendbarhet i praksis ved blant annet å dedikere den siste dagen til gruppefremlegg med tilbakemelding. Anledning til praksisnær øvelse og oppfølging har stor betydning for å kunne ta i bruk ny kunnskap i praksis (Davis mfl 2018, Duprez mfl. 2017, Kloster, Gramun 2009). For at dette skal la seg gjøre, må det derfor innenfor kursrammen være gitt tid til dette (Vågan, Nøren 2015, Vågan, Børve 2016).

Men som også denne rapporten viser, er et godt evaluert kurs ikke ensbetydende med at det lærte blir tatt i bruk i etterkant. For å få anvendt det lærte i etterkant av kurset, er flere faktorer essensielle. En åpenlys faktor er at man må ha relevante oppgaver. En annen faktor er at man må ha tid til å implementere den nye kunnskapen. For at dette skal bli prioritert og gitt tid, er det viktig med ledelsesforankring. Det er velkjent fra forskningen at ledelsesforankring har en stor betydning for

hvorvidt kompetanseheving med økt kunnskap og nye ferdigheter faktisk anvendes i etterkant (Gee mfl 2017, Duprez mfl. 2017).

Resultatene i denne rapporten viser at deltakerne ser manglende tid som en utfordring for å få øvd seg, få informert de øvrige kollegaer og samarbeidspartnere og dermed implementert det lærte. Kursdeltakerne rapporterer også om utfordringer med å få tatt i bruk det lærte når ens kollegaer ikke er i besittelse av den samme kunnskapen. For å få mest mulig ut av kompetanseheving i helsepedagogikk, er det derfor essensielt med ledelsesforankring og prioritering fra ledelsen, som gir mulighet for å videreformidle det lærte. Det viser seg da også at flere har opplevd nysgjerrighet og interesse fra kollegaene sine. Ledelsen kan derfor med fordel utnytte dette ved å sørge for formaliserte muligheter for kunnskapsformidling på ulike sett. Resultatene fra evalueringen indikerer også at det kan være behov for en generell kompetanseheving for alle ansatte i større eller mindre grad. Å ha et helt kurs for samme kommune gir mulighet for at danne et nettverk av ansatte som i det påfølgende kan samarbeide på tvers. For å utnytte dette potensialet, krever det imidlertid at dette nettverket blir prioritert og gitt mulighet for å møtes og utveksle erfaringer kontinuerlig.

Evalueringen viser også at man må være oppmerksom på å ikke formulere for ambisiøse læringsmål. Dette gjør seg i særdeleshet gjeldende for målet *At kursdeltakerne kan anerkjenne brukernes erfaringskunnskap og praktisere sidestilt samarbeid*. Innfrielsen av dette målet avhenger i stor grad av hvilke muligheter som er til stede for å praktisere sidestilt samarbeid i praksis.

Konklusjon

Kursets rammer og håndbokens pedagogiske anbefalinger er egnet til å styrke og trygge deltakerne som gode helsepedagoger, men for å få fullt utbytte av et slikt kurs, kreves det at ledelsen prioriterer og gir rom for implementering av ny kunnskap og nye ferdigheter i praksis.

Referanser

Davies F, Wood F, bullock A, Wallace C, Edwards A (2018). Shifting mindsets: a realist synthesis of evidence from self-management support training. *Medical Education*, 2018; 52: 274-287

Duprez V mfl. (2017). The effectiveness of interventions to enhance self-management support competencies in the nursing profession: a systematic review. [Review]. *Journal of Advanced Nursing*. 73(8):1807-1824, 2017 Aug.

Gee M mfl. (2017). Rapid realist review of the evidence: achieving lasting change when mental health rehabilitation staff undertake recovery-oriented training. Rapid realist review. *Journal of Advanced Nursing*. 73(8):1775-1791, 2017 Aug.

Granum V, Halse K (2011). Pasientundervisning krever kunnskap. *Sykepleien fagutvikling*.

Hvinden, Henriksen og Børve (2019, NK LM)

Kloster H, Granum V (2009). Lærer å formidle kunnskap. *Fagutvikling, Sykepleien*.

Vågan A, Nøren T (2015). Kartlegging av helsepedagogiske tilbud i spesialisthelsetjenesten. Notat 1/2015, NK LMH.

Vågan A, Børve HB (2016). Erfarne brukere og fagpersoner må ha tillit til hverandre og ha avklart rollene de har i dette feltet. Begge perspektivene trengs for å skape gode tilbud. Fokusgruppeintervju om kurs i helsepedagogikk. NK LMH Notat 2/2016.

Vedlegg

Vedlegg 1: Metodemessige styrker og svakheter

Resultatene i denne rapporten er styrket ved å basere seg på tre ulike metoder som komplementerer hverandre og dermed nyanserer resultatene. Tall fra spørreskjemaet kan gi en temperatur på tilfredshet og selvrapportert utbytte, men ikke forklare årsaken bak. Derfor bidrar svar på åpne spørsmål i spørreskjemaet, observasjonen og intervjuene med ytterligere informasjon. Når det gjelder tall, må man også være oppmerksom på antall besvarelser. Som det ses av vedlegg 2, er det spesielt få besvarelser på «Dagen generelt» flere dager, «Oppsummering og evaluering» dag tre og «Brukermedvirkning – hva, hvorfor og hvordan» dag én. Når det gjelder «Dagen generelt», så er det et punkt på skjemaet som lett kan overses. Vedrørende dagens siste tema med evaluering og oppsummering kan dette handle om at deltakerne på dette tidspunktet er trette og slitne. Med hensyn til «Brukermedvirkning – hva, hvorfor og hvordan» kan det handle om at denne bolken ble slått sammen med bolken foran ut i fra kursleders prioriteringer på selve dagen.

At selvrapportert utbytte vurderes høyt, sier ikke noe om hvorvidt deltakerne har oppnådd kursets definerte læringsmål eller om det lærte tas i bruk i etterkant av kurset. Når det gjelder oppnåelse av læringsmål, kan noe indikeres ut fra gruppefremlegg på den siste dagen og påfølgende intervjuer. Skulle dette ha vært eksakt vurdert, ville det imidlertid ha vært nødvendig å gjennomføre tester. Om det lærte benyttes i etterkant av kurset, kan de påfølgende intervjuene være med på å belyse.

Det er en styrke at forskeren som utførte intervjuene var samme forsker som var observatør på kurset og derfor kunne relatere spørsmål og vurdere svar til det som faktisk hadde skjedd på kurset. Man kan imidlertid stille spørsmålsteget ved om 12 intervjuer av 20 mulige er tilstrekkelig for få et generelt inntrykk. Årsaken til de få intervjuene var at to kursdeltakere ikke oppfylte kriteriene for å

delta (minimum 80% deltakelse på samlet kurs samt siste dagen), én ønsket ikke å delta, to ble forhindret på den planlagte datoen, to sykemeldinger til fokusgruppene på selve dagen og at én hadde glemt det. Det betød at en av fokusgruppene bestod av kun tre deltakere. Heldigvis viste det seg i praksis at diskusjonen i den lille gruppen fungerte bra. Om flere deltakere hadde generert andre temaer, er vanskelig å si. Resultatene blir imidlertid styrket av å gjenspeile velkjente temaer fra litteraturen, blant annet når det gjelder barrierer for å ta i bruk det lærte.

Det kan imidlertid diskuteres om intervjuene ble avholdt for tidlig til å belyse muligheten for å anvende det lærte. Det ble nemlig i flere intervjuer fortalt om fremtidige planer om å ta i bruk det lærte som ennå ikke var ført ut i livet.

Vedlegg 2: Kursevaluering tall

AB=antall besvarelser, V= variasjon, G= gjennomsnitt, A= arbeidsform, N= nytte. Spørsmål I: Var innholdet relevant? A: Var arbeidsformen bra? N: Var det nyttig?
Skala: 1-7, 0= ikke i det hele tatt, 7= i stor grad

| Tema dag 1: Lærings- og mestringspraksis | | | | | | | | | |
|---|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|
| Undertema: | AB/I | V/I | G/I | AB/A | V/A | G/A | AB/N | V/N | G/N |
| Velkommen og introduksjon til kurset. Forventningsavklaring | 19 | 5-7 | 6,5 | 19 | 5-7 | 6,4 | 19 | 5-7 | 6,5 |
| Pasientens helsetjeneste. Helsekompetanse og hva er en god helsepedagog? | 19 | 5-7 | 6,2 | 19 | 5-7 | 6,2 | 19 | 5-7 | 6,3 |
| Brukerinnlegg: Mitt møte med helsetjenesten | 19 | 6-7 | 6,8 | 19 | 6-7 | 6,8 | 19 | 6-7 | 6,8 |
| Brukermedvirkning – hva, hvorfor og hvordan | 9 | 3-7 | 6,3 | 9 | 3-7 | 6,2 | 9 | 3-7 | 6,3 |
| Brukerkompetanse og ulike brukerroller | 19 | 5-7 | 6,2 | 19 | 5-7 | 5,9 | 18 | 5-7 | 6,9 |
| Oppsummering, evaluering, avrunding og presentasjon av refleksjons-/hjemmeoppgave | 18 | 5-7 | 5,9 | 18 | 4-7 | 5,8 | 18 | 4-7 | 5,9 |
| Dagen generelt: AB= 12, V= 4-7, G= 6 | | | | | | | | | |

| Tema dag 2: Relasjonskompetanse, verdier og holdninger | | | | | | | | | |
|---|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|
| Undertema: | AB/I | V/I | G/I | AB/A | V/A | G/A | AB/N | V/N | G/N |
| Tanker om gårsdagen. Refleksjonsoppgaven til i dag. | 19 | 5-7 | 6,4 | 19 | 1-7 | 5,9 | 19 | 1-7 | 6,2 |
| Verdier og holdninger | 18 | 5-7 | 6,4 | 18 | 5-7 | 6,4 | 18 | 5-7 | 6,6 |
| Kommunikasjon | 19 | 4-7 | 6,5 | 18 | 5-7 | 6,5 | 17 | 5-7 | 6,4 |
| Å etablere og lede grupper | 16 | 4-7 | 6,4 | 16 | 5-7 | 6,2 | 16 | 5-7 | 6,4 |
| Refleksjonsoppgaven til i morgen. Oppsummering, evaluering av dag 2 | 15 | 5-7 | 6,4 | 15 | 1-7 | 5,8 | 15 | 1-7 | 5,9 |
| Dagen generelt: AB= 13, V= 5-7, G= 6 | | | | | | | | | |

| Tema dag 3: Læring, didaktikk og metode | | | | | | | | | |
|---|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|
| Undertema: | AB/I | V/I | G/I | AB/A | V/A | G/A | AB/N | V/N | G/N |
| Tanker om gårsdagen. Refleksjonsoppgave til i dag | 20 | 5-7 | 6,5 | 20 | 1-7 | 6 | 20 | 5-7 | 6,4 |
| Læring som fenomen. Tilrettelegging for læring i en helsekontekst | 20 | 4-7 | 6,4 | 20 | 3-7 | 6,3 | 20 | 4-7 | 6,4 |
| Bruk av didaktiske modeller | 20 | 5-7 | 6,4 | 20 | 5-7 | 6,2 | 20 | 5-7 | 6,1 |
| Ulike pedagogiske tilnærminger, metoder og verktøy | 18 | 6-7 | 6,6 | 18 | 4-7 | 6,2 | 18 | 6-7 | 6,6 |
| Oppgave til siste dag. Oppsummering og evaluering av de 3 dagene | 7 | 5-7 | 5,9 | 7 | 5-7 | 5,9 | 7 | 5-7 | 5,9 |
| Dagen generelt: AB= 13, V= 4-7, G= 6 | | | | | | | | | |

| Tema dag 4: Å støtte opp under endrings- og mestringsprosesser | | | | | | | | | |
|--|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|
| Undertema: | AB/I | V/I | G/I | AB/A | V/A | G/A | AB/N | V/N | G/N |
| Endring og endringsprosesser | 16 | 5-7 | 6,5 | 16 | 2-7 | 6,1 | 16 | 5-7 | 6,3 |
| Strategier og verktøy for å støtte endringsprosesser | 15 | 5-7 | 6,6 | 15 | 5-7 | 6,4 | 15 | 5-7 | 6,5 |
| Mestring og mestringsprosesser | 17 | 5-7 | 6,4 | 17 | 4-7 | 6,1 | 17 | 5-7 | 6,4 |
| Mestringsressurser, mestringsstrategier og verktøy for å støtte mestringsprosesser | 17 | 5-7 | 6,4 | 17 | 5-7 | 6,5 | 17 | 5-7 | 6,5 |
| Opplegg for siste dag. Oppsummering. Evaluering av dag 4 | 16 | 5-7 | 6,4 | 16 | 5-7 | 6,3 | 16 | 5-7 | 6,3 |
| Dagen generelt: AB= 15, V= 5-7, G= 6,2 | | | | | | | | | |

| Tema dag 5: Med ståsted i egen praksis | | | | | | | | | |
|---|------|-----|-----|------|-----|-----|------|-----|-----|
| Undertema: | AB/I | V/I | G/I | AB/A | V/A | G/A | AB/N | V/N | G/N |
| Forberedelse til fremlegg | 17 | 5-7 | 6,2 | 17 | 4-7 | 6,2 | 17 | 5-7 | 6,6 |
| Gruppefremlegg | 18 | 5-7 | 6,7 | 18 | 4-7 | 6,6 | 18 | 4-7 | 6,7 |
| Veien videre | 14 | 5-7 | 6,4 | 14 | 5-7 | 6,3 | 14 | 5-7 | 6,3 |
| Ble forventningene innfridd | 16 | 4-7 | 6,6 | 16 | 3-7 | 6,4 | 16 | 4-7 | 6,6 |
| Evaluering og avrunding av kurset | 11 | 4-7 | 6,4 | 11 | 4-7 | 6,4 | 11 | 4-7 | 6,5 |
| Dagen generelt: AB= 15, V=5-7, G= 6,5 | | | | | | | | | |

| Sluttevaluering av hele kurset | | | |
|---|------|-----|-----|
| Undertema: | AB/I | V | G |
| Hva synes du om kurset generelt? | 18 | 4-6 | 6,6 |
| I hvilken grad har kurset innfridd dine forventninger? | 18 | 4-6 | 6,6 |
| I hvilken grad har kurset vært relevant for dine oppgaver? | 18 | 6-7 | 6,6 |
| I hvor høy grad har kurset bidratt til å gi deg trygghet til å gjennomføre lærings- og mestringstilbud i fremtiden? | 18 | 6-7 | 6,6 |
| Hva synes du om varigheten av dette kurset? AB: 18. For kort= 1, Passe= 15, For langt= 2 | | | |