

7. Casebeskrivelser:

For at supplere input fra foranalysens survey er der gennemført en række interview med udvalgte kommuner. Interviewene har givet yderligere og konkret indsigt i, hvordan kommunerne bruger e-læring til kompetenceudvikling. Udbyttet af interviewene er gengivet i nedenstående cases. Casene illustrerer forskellighed i kommunernes tilgang til e-læring, herunder strategisk og organisatorisk tilgang, og hvor mange ressourcer kommuner har investeret i e-læring.

Case 1: Skanderborg Kommune

Ledelsesmæssigt fokus på e-læring: delvist

Strategi for e-læring: nej

Organisatorisk forankring af e-læring: nej (ikke entydig)

Eget LMS: ja

Skanderborg Kommune har fra Socialministeriets pulje til udvikling af bedre ældrepleje fået økonomisk støtte til udvikling af en række e-læringskurser inden for demensområdet. Kommunen har selv stået for det faglige indhold af e-læringskurserne, mens design og programmering er udført af eksterne private e-læringsfirmaer – bl.a. MindMakers. E-læringskurserne inden for demens er omfangsrige, virker af høj kvalitet og har en moderne udtryksform.

Kommunen har også selv internt udviklet e-læringskurser om ernæring inden for ældreområdet.

E-læringskurserne distribueres via kommunens LMS og er målrettet både social- og sundhedspersonalet og sygeplejersker. E-læringskurserne kan kun tilgås individuelt via pc – enten på arbejdspladsen eller på medarbejdernes hjemme-pc. Der er p.t. ikke mulighed for at tilgås materialet på tablets eller smartphones.

Generelt bruges der endnu ikke smartphones i hjemme- og sygeplejen, men stadig PDA'er, som ikke er teknisk egnet til at afvikle e-læring på. PDA'erne bruges primært til kørelister. PDA'erne vil i nær fremtid blive udskiftet med smartphones.

Kommunens decentrale teamledere er ansvarlige for, at teamets medarbejdere gennemfører e-læringskurserne. Via LMS-systemet kan teamlederne følge med i, hvor mange medarbejdere der har gennemført. Teamlederne har også ansvar for at planlægge, hvornår medarbejderne skal gennemføre e-læringskurserne.

De læringsansvarlige inden for kommunens ældre og handicapområde oplever, at medarbejderne har taget godt imod e-læringsstilbuddene og har været tilfreds med udbyttet (i andre kommuner bruges betegnelsen uddannelsesansvarlige). Der er erfaring med, at e-læringskurserne er en god måde for medarbejderne at tilegne sig ny viden, da de indgår i dialog med deres kollegaer og teamledere om det nye lærte, og derved får ny viden koblet til konkrete situationer.

Derimod varierer det, i hvilken grad teamlederne får prioriteret og fulgt op på e-læring og anvendt det som en systematisk og generel kompetenceudvikling i en travl hverdag. Teamlederne skal planlægge tid til og opfølgning på e-læringskurserne. For at udbrede kendskabet til kommunens e-læringskurser benyttes bl.a.

demenskoordinatorer som ambassadører for kurserne. Ambassadørerne skal promovere kendskabet til e-læringskurserne, når de interagerer med medarbejderne.

P.t. har Skanderborg Kommune ikke en strategi eller politik for brug af e-læring til efteruddannelse/kompetenceudvikling. Kommunen er struktureret med selvkvørende enheder, der hver især har leverancekontrakter direkte med kommunens direktion. Modellen inkluderer stor ledelsesmæssig frihed og valgfrihed for den enkelte enhed.

Samlet kan der konkluderes, at medarbejderne inden for ældreområdet er bekendt med e-læring til kompetenceudvikling. Kommunen tilbyder sine medarbejderne gode og moderne e-læringsmaterialer inden for demensområdet. Derimod kan manglende fælles strategi og hermed manglende ledelsesmæssige fokus på e-læring som uddannelsesform og det decentrale ansvar for brug af e-læring betyde, at lyst og engagement blandt teamlederne til at benytte e-læring er varierende.



Figur 6: Eksempel fra Skanderborg Kommunes e-læringskurser i demens. E-læringsmaterialet er omfangsrigt, og der gøres brug af forskellige pædagogiske virkemidler såsom video, speak, illustrationer og forskellige slags tests og øvelser.