

# **Organisatorisk læring og organisationsdidaktik som svar på sundhedsprofessionelles udfordringer.**

## **Type af præsentation**

Mundlig

## **Forfatter**

Henrik Vardinghus-Nielsen

Institut for Medicin og Sundhedsteknologi, Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet, Aalborg Universitet

## **Stikordsliste**

Sundhedsprofessionelle, organisatorisk læring, organisationsdidaktik, sundhedsviden, faglig ansvarlighed, forebyggelse.

## **Baggrund**

Gennemførelsen af strukturreformen i 2007 i Danmark har betydet at kommunerne har overtaget forebyggelsesopgaverne. Der har ikke været så meget fokus på hvordan forebyggelsesopgaver hænger sammen med inter-organisatoriske forhold i kommunerne relateret til spørgsmålet om organisatorisk forandring/læring blandt sundhedsprofessionelle koblet til fagligansvarlighed (1,2).

Teoretisk ramme og metode

Empirien udgøres af et værdibaseret ledelsesprojekt i en større dansk kommune, hvor forebyggelsesopgaver søges løst gennem inddragelse, undervisning og udlicitering af forebyggelsesopgaver til andre afdelinger.

Empirien analyseres med et nyt og eget udviklet perspektiv på organisatorisk læring – en organisationsdidaktik, inspireret af nyere systemteori, lærings- og pædagogisk teori.

## **Konklusioner**

De sundhedsprofessionelle (ergo- og fysioterapeuter) ansat i et Områdecenter har autonomi til og vælger at udbrede deres professionskompetencer ved at uddanne ansatte i andre afdelinger således de kan varetage forebyggelse, men er bl.a. bekymrede for om forebyggelsesfunktionen varetages af andre gøres på en hensigtsmæssig måde. Ansatte i den anden afdelings mulighed for at udøve forebyggelse i relation til forebyggelsesopgaven er afhængig af deres autonomi til selv at beslutte hvad deres arbejdsopgaver.

Områdecentret (fysio- og ergoterapeuter) som system har udstrakt autonomi, og det kan derfor anvende egne refleksioner over sig selv til at formulere og igangsætte forandringer. Forandringerne kan iagttages og beskrives som organisationsdidaktiske, dvs. som refleksioner, der vedrører *hvad der skal læres? hvem der skal lære? hvornår der skal læres? hvorfor der skal læres? og hvordan der skal læres?* Det vises, at organisationssystemers læring er *både* afhængig af deres omverden (og relationer hertil) og af systemets autonomi. Jo mere autonomi systemet har, jo større muligheder har det for at realisere den læring, og den måde at lære på, som systemet selv ønsker i forhold til at være noget *for* omverdenen! Samlet set viser det, at læringens form og mulighed udfolder sig i *refleksionen* over ikke blot systemet selv eller omverdenen, men over forholdet mellem systemet og dets omverden af andre systemer, ansatte og borgere.

## **Betydning for videre forskning**

Studiets betydningen ligger i spørgsmålet om organisationers og professioners mulighed for selvbestemmelse i relation til arbejdsudførelse. Dette aspekt kan være vigtigt ved organisationsforandringer i relation til forebyggelsesopgaver og vidensdeling mellem afdelinger, professioner og ansatte.

### **Nøglereferencer**

1. Vallgård, S., F. Diderichsen og T. Jørgensen (2014): *Sygdomsforebyggelse*. Munksgaard. København.
2. Vardinghus-Nielsen, Henrik (2014): *Organisatorisk læring – Et bidrag til en organisationsdidaktik*. River Publishers.