

Kompetenceudvikling af

Alt om kost medarbejdere

Evalueringresultater



Af Karsten Sørensen

University College Syd, Udvikling og forskning, Videncenter for Sundhedsfremme
Nationalt videncenter KOSMOS

Indholdsfortegnelse

1.0 Indledning	2
2.0 Evalueringens formål og metode – evalueringsdesign	2
3.0 Evalueringen	3
3.1 Dataindsamling og metoder	3
3.2 Evalueringsspørgsmål	5
3.3 Analyse	5
3.4 Resultater af de gennemførte undersøgelser	6
4.0 Spørgeskemaundersøgelserne	6
4.1 Evaluering af modul 1 og 2	6
4.2 Evaluering af modul 3 og 4	11
5.0 Slutevaluering	16
5.1 Spørgeskemaundersøgelsen og fokusgruppeinterviewene	17
6.0 Konklusioner	26
6.1 Kompetenceudviklingsforløbet.....	26
6.2 Anvendelse af de tilegnede kompetencer	27
6.3 Ligheder og forskelle i erfaringer og holdninger	27
6.4 Hæmmende og fremmende faktorer	28
6.5 Sammenhænge mellem praksiserfaringer og vurderinger	28
6.6 God praksis vedrørende kompetenceudvikling	28
Bilag 1.A Fokusgruppeinterview med Region Syd	29
Hvad har været det mest positive ved kompetenceudviklingsforløbet?	29
Hvad har været mest problematisk ved kompetenceudviklingsforløbet?	29
Konsulentopgaver	29
Inspirationsmaterialet	29
Bilag 1.B Fokusgruppeinterview med Region Øst	30
Hvad har været mest positivt ved kompetenceudviklingsforløbet?	30
Hvad har været mest problematisk ved kompetenceudviklingsforløbet?	30
Konsulentopgaver	30
Inspirationsmaterialet	30
Bilag 1.C Fokusgruppeinterview med Region Nord	32
Hvad har været mest positivt ved kompetenceudviklingsforløbet?	32
Hvad har været mest problematisk ved kompetenceudviklingsforløbet?	32
Konsulentopgaver	32
Inspirationsmaterialet	33
Bilag 2.A Internat på ”Park Inn” i Vejle den 13.-14. marts 2008	34
Bilag 2.B Internat på ”Park Inn” i Vejle den 22. maj 2008	38
Bilag 2.C Internat på ”Park Inn” i Vejle den 28. august 2008	40

1.0 Indledning

Fødevarestyrelsen og Sundhedsstyrelsen besluttede i 2007, at Alt om Kost-medarbejderne skulle gennemføre et kompetenceudviklingsforløb. Den beslutning var især accentueret af, at de syv hidtidige kostråd var blevet suppleret med et ottende kostråd. Det ottende kostråd handler om fysisk aktivitet.

Kompetenceudviklingsforløbet blev aftalt med Det nationale videncenter Kosmos, som udover at forestå et efteruddannelsesforløb og et coachingforløb med Alt om Kost-medarbejderne også fik i opdrag at foretage denne evaluering.

Det overordnede formål med evalueringen er, at undersøge sammenhængen mellem på den ene side de kompetencer, som Alt om Kost-medarbejderne har tilegnet sig via efteruddannelsen og coachingen og på den anden side mulighederne for at anvende disse kompetencer i praksis. Nærværende evalueringsformål er, at undersøge Alt om Kost-medarbejdernes erfaringsbaserede holdninger til og vurdering af effekter i form af kvalitet, værdi og nytte af efteruddannelsesforløbet og coachingen.

Alt om Kost-medarbejderne har i løbet af 2008 deltaget i tre to-dages internater (se bilag) samt deltaget i gruppe-coaching under ledelse af en uddannet coach.

Evalueringen har såvel deskriptive, eksplorative og normative formål. Evalueringens deskriptive formål er, dels at beskrive Alt om Kost-medarbejdernes vurderinger af kvaliteten af efteruddannelsesforløb og coaching, dels at beskrive medarbejdernes vurderinger af hvilken værdi dette forløb har haft for medarbejdernes egen praksis.

Det eksplorative formål er, at undersøge Alt om Kost-medarbejdernes holdninger til og vurderinger af muligheden for at anvende de tilegnede kompetencer i praksis. Der lægges vægt på at der er tale om 'erfaringsbaserede holdninger og vurderinger'. hvilket for mig betyder at evalueringen må tage udgangspunkt i en undersøgelse af hvad Alt om Kost-medarbejderne faktisk gør i praksis; det betyder, at evalueringen må undersøge, hvordan medarbejderne har anvendt de tilegnede kompetencer i deres praksis og om holdningerne til efteruddannelses-/coachingforløbet er afhængig af graden af anvendelse.

Endelig er det evalueringens normative formål at bidrage til afdækning af karakteristika for god kompetenceudvikling.

Undersøgelsen er foretaget dels som en spørgeskemaundersøgelse blandt Alt om Kost-medarbejderne og dels som fokusgruppeinterviews.

Hvad kan man bruge en sådan undersøgelse til? Undersøgelsen giver dels Fødevarestyrelsen og Sundhedsstyrelsen en feedback på kvalitet, værdi, nytte og relevans af det faktisk gennemførte kompetenceudviklingsforløb, dels giver undersøgelsen Fødevarestyrelsen og Sundhedsstyrelsen input til fremtidige beslutninger vedrørende kompetenceudvikling.

Undersøgelsen giver Det nationale videncenter Kosmos en deltagervurdering af kvalitet, værdi, nytte og relevans af det gennemførte kompetenceudviklingsforløb og dermed input til fremtidige beslutninger om form og indhold i kompetenceudviklingstilbud.

Endeligt skaber undersøgelsen en fælles referenceramme for Alt om Kost-medarbejderne, som kan bruges til fælles erfaringsudveksling, læring og videndeling.

2.0 Evalueringens formål og metode – evalueringsdesign

Evalueringens formål er at undersøge hvilke effekter efteruddannelses- og coachingforløbet har genereret samt om der er sammenhæng mellem kompetenceudviklingsforløbet og mulighederne for at anvende disse kompetencer i praksis.

Da begrebet kompetence er et nøglebegreb er det i forhold til evalueringen nødvendigt at foretage en operationalisering af begrebet.

Kompetencebegrebet indeholder tre dimensioner:

- En kognitiv forståelsesdimension
- En anvendelsesdimension
- En håndteringsdimension

Den kognitive dimension handler om deltagernes vurderinger af, hvilken betydning de præsenterede teorier, begreber og metoder har for forståelsen af opgaver og problemstillinger i forhold til konsulentfunktioner over for dagtilbud, skoler og kommuner.

Anvendelsesdimensionen handler om deltagernes erfaringer med og vurderinger af anvendelse af præsenterede teorier, begreber og metoder i egen praksis.

Håndteringsdimensionen handler om deltagernes vurderinger af, om de er blevet bedre til at håndtere opgaver, relationer og den kontekst opgaveløsning og samarbejde udspiller sig i.

Målet med evalueringen er:

- at få belyst, om kompetenceudviklingsforløbet har været meningsskabende, nyttigt og relevant
- at undersøge, hvordan Alt om Kost-medarbejderne har anvendt de tilegnede kompetencer i praksis
- at undersøge om der er sammenhænge mellem praksiserfaringer og vurderinger af kompetenceudviklingsforløbet
- at afdække forskelle og ligheder i erfaringer og holdninger mellem Alt om Kost-medarbejderne
- at identificere hæmmende og fremmende faktorer for Alt om Kost-medarbejdernes anvendelse af de tilegnede kompetencer som konsulenter
- at identificere karakteristika for god praksis i forhold til kompetenceudvikling

3.0 Evalueringen

3.1 Dataindsamling og metoder

Undersøgelsen frembringer data ved inddragelse af Alt om Kost-medarbejderne som informanter. Ulempen ved kun at inddrage de deltagende medarbejdere er den risiko for bias, som enhver selvevaluering rummer. Selvevaluering er velegnet til at synliggøre den enkeltes praksis og den enkeltes vurderinger – men der er også risiko for, at man som respondent kommer til at fremstille sig selv, som man enten tror det forventes fra spørgers side, eller som man ideelt set gerne vil fremstille sig selv/fremstå i andres øjne; altså at der fremkommer en række normative svar mere end et analytisk blik på egen praksis.

Der anvendes såvel kvantitative som kvalitative metoder i undersøgelsen: Spørgeskema og semi-strukturerede fokusgruppeinterviews.

Der er udarbejdet et spørgeskema efter såvel modul 1+2 og modul 3+4. Disse spørgeskemaer har beskæftiget sig med medarbejdernes vurderinger af i hvilken grad målene med undervisningen er opfyldt; hvordan medarbejderne vurderer deres eget udbytte i form af læring; hvilken relevans undervisningen har haft for medarbejdernes jobfunktioner samt deres vurdering af de anvendte arbejdsformer. Desuden har spørgeskemaerne indeholdt tre åbne spørgsmål. Disse åbne spørgsmål har den fordel, at de giver medarbejderne mulighed for at fremhæve præcis de aspekter, som de finder centrale.

Spørgsmålene vedrørende mål med undervisning og mål for deltagernes læring er konstrueret af den enkelte underviser, idet den enkelte underviser bedst ved, hvilke undervisnings- og læringsmål underviseren gerne vil opnå.

De øvrige spørgsmål er konstrueret af evaluatoren og frembringer data til besvarelse af nogle af evalueringens operationaliserings spørgsmål.

Der er desuden foretaget en slutevaluering i form af et spørgeskema. Dette spørgeskema har beskæftiget sig med, hvor mange gange medarbejderne har haft konsulentopgaver i det ottende kostråd i dagtilbud, skoler og kommuner; hvilken type af konsulentfunktioner der er udøvet; medarbejdernes vurdering af, i hvilken grad de har tilegnet sig teorier, begreber og metoder i kursusmodulerne, som er nødvendige for at kunne fungere som konsulent i det ottende kostråd; i hvilken grad medarbejderne vurderer, at coachingen har bidraget til, at de kan omsætte teorier, begreber og metoder i egne praksis; i hvilken grad medarbejderne vurderer, at kurset og coaching har været relevant for arbejdet, som konsulent; samt hvordan det udarbejdede inspirationsmateriale er blevet anvendt.

Desuden indeholder slutevalueringen tre baggrundsvariable: Alder, geografisk placering og uddannelsesmæssig baggrund.

Disse variable bliver i foreliggende evaluering anvendt til at foretage krydstablering mellem de tre variable og svarene i spørgeskemaet.

Undersøgelserne er gennemført som elektroniske spørgeskemaundersøgelser, og medarbejderne er sikret fuld anonymitet i rapporten. Det vil sige, at det er evaluatoren bekendt, hvilke svar der er kommet fra hvilken medarbejder, men at medarbejderne optræder i anonymiseret form i rapporten.

Ovenstående kvantitative undersøgelser blandt Alt om Kost-medarbejderne er fulgt op af tre kvalitative undersøgelser.

Med 'kvalitativ' menes her at der gennemføres fokusgruppeinterviews med medarbejdere med udgangspunkt i en semistruktureret interviewguide. Det overordnede argument for valg af interviews som metode er med Kvaales beskrivelse at få indsigt i de interviewedes livsverden:

Jeg vil gerne forstå verden fra dit synspunkt. Jeg vil gerne vide, hvad du ved, på samme måde som du ved det. Jeg vil gerne forstå betydningen af dine oplevelser, være i dine sko, føle tingene, ligesom du føler dem, forklare tingene, ligesom du forklarer dem. Vil du være min lærer og hjælpe mig til at forstå? (Spradley 1979: 43 citeret i Kvale: 129-130).

Når fokusgruppeformen er valgt frem for interviews med enkeltpersoner, er det fordi netop fokusgruppeformen giver mulighed for ikke blot at få indsigt i de enkelte medarbejders praksis og vurderinger, men gennem samtalen at generere et rum, hvor medarbejderne også taler med hinanden om deres praksis.

Dette giver evaluatoren mulighed for dataindsamling på to niveauer: Dels de udsagn medarbejderne selv kommer med om egen praksis – og dels at iagttage den måde medarbejderne taler/italsetsætter deres egen praksis på. Endelig kan fokusgruppeinterviewet være med til at overkomme noget af det tidligere omtalte bias, der er ved at anvende medarbejderne selv som informanter om egen praksis; i et fælles rum vil der opstå en form for 'selvjustits' i forhold til hvor langt fra dagligdagens oplevelser og erfaringer man vil bevæge sig.

De kvalitative undersøgelser repræsenterer uddybninger og konkretiseringer af data fra spørgeskemaundersøgelserne: Medarbejdernes generelle kommentarer til kompetenceudviklingsforløbet; uddybninger og forklaringer på konsulentopgaver i det ottende kostråd; vurderinger af inspirationsmaterialets værdi og nytte; samt medarbejdernes anbefalinger til forbedringer af forløbet.

Der er tilstræbt en håndværksmæssigt validitet i evalueringen, idet det er evaluatorens mål, at fremstille såvel undersøgelsens forløb som dens resultater åbent. Herved skulle være skabt mulighed for gennemsigtighed i datagenerering og databehandling – og dermed være skabt mulighed for at

læser kan gennemgå rapportens analyser og konklusioner og selv drage sig sine egne vurderinger på baggrund af det indsamlede materiale.

3.2 Evalueringsspørgsmål

Samlet set kan den kvantitative og kvalitative undersøgelse operationaliseres i følgende evalueringsspørgsmål:

1. Hvordan vurderer Alt om kost-medarbejderne værdien af efteruddannelsesforløbet og coachingforløbet?
2. Hvilke elementer i kompetenceudviklingsforløbet har Alt om Kost-medarbejderne anvendt i praksis og hvilke elementer er ikke anvendt?
3. Hvilke faktorer har virket henholdsvis hæmmende og fremmende for spørgsmål 2?
4. Hvilke forskelle og ligheder er der i erfaringer og vurderinger?
5. Hvad karakteriserer god praksis i forhold til kompetenceudvikling?

Den kvantitative undersøgelse har dels leveret data til besvarelse af hovedspørgsmålene 1, 2, 4, 5 og dels givet mulighed for på et mere analytisk og nuanceret grundlag at beskrive idealtypiske erfaringer, problemstillinger og vurderinger af kompetenceudviklingsforløb, som det vurderes af Alt om Kost-medarbejderne.

De kvalitative undersøgelser har leveret data til besvarelse af hovedspørgsmålene 1, 2, 3 og 5. Disse undersøgelser har kunnet besvare spørgsmålene om, hvilke faktorer der henholdsvis fremmer og hæmmer anvendelsen af tilegnede kompetencer.

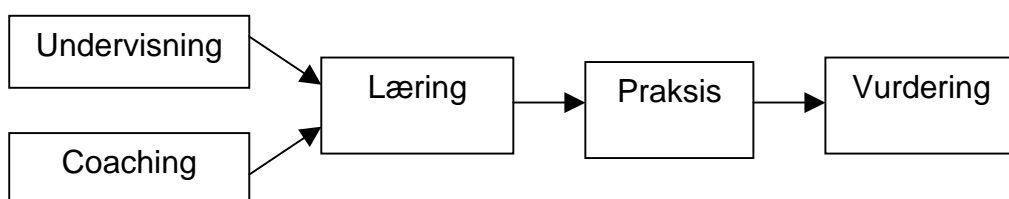
Endeligt har både de kvantitative og de kvalitative undersøgelser bidraget til at identificere forskelle og ligheder samt bidraget til at identificere elementer i god kompetenceudvikling, som kan anvendes i et fremadrettet perspektiv både af Fødevarestyrelsen, Sundhedsstyrelsen, Kosmos og Alt om Kost-medarbejderne.

3.3 Analyse

Analysens deskriptive formål tilgodeses via besvarelse af hovedspørgsmålene 1-2; hovedspørgsmål 3-4 er af eksplorativ karakter og hovedspørgsmål 5 er af normativ karakter.

Bag evalueringdesignets analytiske optik ligger en kausalmodel som indeholder antagelser om og overvejelser over mulige sammenhænge i datamaterialet.

Antagelser om sammenhænge kan også operationaliseres i følgende kausalmodel:



Kausalitet må ikke forstås i en behavioristisk variant.

Kausalitet er en kompleks størrelse, der opstår imellem fænomener via en række gensidige feedback-mekanismer.

Operationaliseringen i modellen er derfor en stærk reduktion, som udelukkende tjener det formål at synliggøre hvordan hypoteserne hænger sammen.

Af hensyn til gennemsigthed i såvel undersøgelsesdesign som analyseoptik ekspliciteres de antagelser, der ligger til grund for netop denne analyse, i nedenstående hypoteser:

- Der er en positiv samvariation mellem undervisning/coaching og læringsudbyttet.
- Der er en positiv samvariation mellem graden af anvendelse af de tilegnede kompetencer og vurderingen af kompetenceudviklingsforløbet?
- Der er en positiv samvariation mellem eget læringsudbytte og vurderingen af kompetenceudviklingsforløbet?

Evalueringen fokuserer på den anden hypotese, som bliver verificeret, falsificeret eller nuanceret.

3.4 Resultater af de gennemførte undersøgelser

Resultaterne af de gennemførte undersøgelser formidles således, at først præsenteres analysen af resultaterne af de gennemførte spørgeskemaundersøgelser efter kursusmodulerne 1-2 og 3-4. Dernæst præsenteres analysen af slutevalueringen. I denne analyse indgår som datagrundlag såvel resultaterne fra den afsluttende spørgeskemaundersøgelse, som referaterne fra fokusgruppeinterviewene samt et notat fra coachen.

4.0 Spørgeskemaundersøgelserne

Der er udsendt et spørgeskema efter internat 1 (Modul 1 og 2) og efter internat 2 (modul 3 og 4) samt et spørgeskema til slutevaluering i januar 2009.

4.1 Evaluering af modul 1 og 2

Spørgeskemaet er udsendt til 16 deltagere. 13 har åbnet spørgeskemaet. 11 har besvaret spørgeskemaet.

Der er gennemført en rykkerprocedure efter første deadline.

Bortfaldet er hermed på fem deltagere, hvilket giver en besvarelsesprocent på under 70, hvilket ikke er tilfredsstillende.

Spørgsmål 1: Nævn de tre mest positive ting ved modul 1 og 2 ?

Kursisterne fremhæver forskellige aspekter:

1. Der er mange udsagn som relaterer sig til kursets indhold, som følgende udsagn illustrerer. "Inspiration til arbejdet med politikker", "Fysisk aktivitets betydning for sundheden hos børn og unge", "Godt med gennemgang af personalets kompetencer", "Fik mere viden om setting-perspektiv". Disse udsagn tyder på, at deltagerne har været tilfredse med undervisningens indhold, men det er også karakteristisk for besvarelserne, at der er tale om stor spredning i, hvad kursisterne fremhæver som havende været positivt.
2. Enkelte udsagn fremhæver det positive ved enkelte aktiviteter i kurset: "Dyrke motion gennem leg", "at fysisk aktivitet i praksis indgik i kurset".
3. Enkelte udsagn fremhæver det kollegiale samvær som særligt positivt: "det er rart at være sammen med kollegaerne", "Socialt samvær med kolleger".
4. Enkelte udsagn fremhæver læringsudbyttet: "At få argumenter for hvor vigtigt det er at børn er fysisk aktive", "at vi kan anvende de samme arbejdsmetoder som vi gør på mad og måltidsom-

rådet", "fik mere viden om setting-perspektiv", "at få afmystificeret det at skulle holde oplæg om fysisk aktivitet".

Spørgsmål 2. Nævn de tre mest negative ting ved modul 1 og 2?

Besvarelserne repræsenterer en meget stor forskellighed. For det første en forskellighed vedrørende vurderingen af undervisningen og undervisningens indhold. Det som nogle kursister fremhævede som særligt positivt ved kursets indhold, fremhæver andre som værende særligt negativt, hvilket følgende enkeltstående udsagn illustrerer: "dag 1 var lidt for lang på det teoretiske", "gennemgang af opbygningen af pædagoguddannelse", "manglende fokus på fysisk aktivitet", "lidt for meget tid blev anvendt på politikker".

Denne forskellighed viser sig også i, at en kursist har fremhævet en underviser som særlig god og en anden kursist har fremhævet pågældende underviser som særlig dårlig.

Forskelligheden viser sig endeligt i kursisternes forskellige vurderinger af prioriteringer i indholdsvalget samt de anvendte undervisningsmetoder.

Spørgsmål 3: I hvilken grad har du tilegnet dig nøglebegreberne i den værdibaserede begrebsramme for sundhedspolitik?

Besvarelserne fordeler sig på to af svarmulighederne "i nogen grad" og "i høj grad". Det hyppigst forekommende svar er "i nogen grad", som lidt over halvdelen af respondenterne angiver.

Gennemsnitsvurderingen ligger mellem "i nogen grad" og "i høj grad".

Fordelingen fremgår af nedenstående tabel.

1	I meget høj grad	0	0 %	■
2	I høj grad	5	45 %	■
3	I nogen grad	6	55 %	■
4	I mindre grad	0	0 %	■
5	I ringe grad	0	0 %	■
6	Ved ikke	0	0 %	■
	Total:	11	100 %	

Spørgsmål 4: I hvilken grad har du tilegnet dig en forståelse af sundhedspolitik i forskellige settings?

Besvarelserne fordeler sig på svarmulighederne "i nogen grad", "i høj grad" og "i meget høj grad". Det hyppigst forekommende svar er "i høj grad" som lidt over halvdelen angiver.







Gennemsnitsvurderingen ligger lidt under "i høj grad".

Fordelingen af besvarelser fremgår af nedenstående tabel.

1	I meget høj grad	1	9 %	■
2	I høj grad	6	55 %	■
3	I nogen grad	4	36 %	■
4	I mindre grad	0	0 %	■
5	I ringe grad	0	0 %	■
6	Ved ikke	0	0 %	■
	Total:	11	100 %	







Spørgsmål 5: I hvilken grad har du fået viden om sammenhængen mellem fysisk aktivitet og sundhed?

Besvarelserne fordeler sig på svarmulighederne "i nogen grad", "i høj grad" og "i meget høj grad". Det hyppigst forekommende svar er "i nogen grad", som lidt under halvdelen angiver. Lidt over halvdelen angiver at det enten "i høj grad" eller "i meget høj grad" er tilfældet. Gennemsnitsvurderingen ligger lidt under "i høj grad". Fordelingen fremgår af nedenstående tabel.

1	I meget høj grad	2	18 %	
2	I høj grad	4	36 %	
3	I nogen grad	5	45 %	
4	I mindre grad	0	0 %	
5	I ringe grad	0	0 %	
6	Ved ikke	0	0 %	
	Total:	11	100 %	

Spørgsmål 6: I hvilken grad har du fået viden om hvordan man tilrettelægger og organiserer rammer, som fremmer børns bevægelse i hverdagen?

Besvarelserne fordeler sig på svarmulighederne "i mindre grad", "i nogen grad", "i høj grad" og "i meget høj grad". Det hyppigst forekommende svar er "i nogen grad", som lidt under halvdelen angiver. Lidt over en tredjedel angiver, at det "i mindre grad" er tilfældet og cirka hver femte angiver, at det "i høj grad" eller "meget høj grad" er tilfældet. Gennemsnitsvurderingen ligger lidt under "i nogen grad". Fordelingen fremgår af nedenstående tabel.

1	I meget høj grad	1	9 %	
2	I høj grad	1	9 %	
3	I nogen grad	5	45 %	
4	I mindre grad	4	36 %	
5	I ringe grad	0	0 %	
6	Ved ikke	0	0 %	
	Total:	11	100 %	

Spørgsmål 7: I hvilken grad har du fået indblik i og forståelse for de arbejdsforhold og muligheder, som de ansatte har til at arbejde videre med de temaer, som rejseholdet præsenterer for institutioner, skoler, SFO og klubber?

Besvarelserne fordeler sig på svarmulighederne "i nogen grad" og "i høj grad". Det hyppigst forekommende svar er "i høj grad", hvilket næsten tre ud af fire angiver. Gennemsnitsvurderingen ligger lidt under "i høj grad".

Fordelingen fremgår af nedenstående tabel.

1	I meget høj grad	0	0 %	■
2	I høj grad	8	73 %	■
3	I nogen grad	3	27 %	■
4	I mindre grad	0	0 %	■
5	I ringe grad	0	0 %	■
6	Ved ikke	0	0 %	■
	Total:	11	100 %	

Spørgsmål 8: I hvilken grad har du fået kendskab til de udviklingsmuligheder samt samarbejdsflader, som institutionen/skolen kan etablere?

Besvarelserne fordeler sig på svarmulighederne "i mindre grad", "i nogen grad" og "i høj grad". Det hyppigst forekommende svar er "i nogen grad", hvilket cirka to ud af tre kursister angiver. Gennemsnitsvurderingen er "i nogen grad". Fordelingen fremgår af nedenstående tabel.

1	I meget høj grad	0	0 %	■
2	I høj grad	2	18 %	■
3	I nogen grad	7	64 %	■
4	I mindre grad	2	18 %	■
5	I ringe grad	0	0 %	■
6	Ved ikke	0	0 %	■
	Total:	11	100 %	

Spørgsmål 9: I hvilken grad har du fået udviklet dine kompetencer, som kan sikre, at formidlingen af de relevante tema kan blive implementeret i institutionen, skolen, SFO samt klubben og blive et brugbart arbejdsredskab for brugerne?

Besvarelserne fordeler sig på svarmulighederne "i mindre grad", "i nogen grad" og "i høj grad" og en enkelt kursist har bevaret spørgsmålet med "ved ikke". Det hyppigst forekommende svar er "i nogen grad", som lidt under halvdelen angiver. Gennemsnitsvurderingen er over "i nogen grad". Fordelingen fremgår af nedenstående tabel:

1	I meget høj grad	0	0 %	■
2	I høj grad	4	36 %	■
3	I nogen grad	5	45 %	■
4	I mindre grad	1	9 %	■
5	I ringe grad	0	0 %	■
6	Ved ikke	1	9 %	■
	Total:	11	100 %	

Spørgsmål 10: I hvilken grad har undervisningen på modul 1 og 2 levet op til undervisningsmålene?

Svarene fordeler sig på svarmulighederne "i høj grad" og "i nogen grad". Det hyppigst forekommende svar er "i høj grad", som 73 % angiver. Gennemsnitsvurderingen er lidt under "i høj grad". Fordelingen fremgår af nedenstående tabel.

1	I meget høj grad	0	0 %
2	I høj grad	8	73 %
3	I nogen grad	3	27 %
4	I mindre grad	0	0 %
5	I ringe grad	0	0 %
6	Ved ikke	0	0 %
	Total:	11	100 %







Spørgsmål 11: I hvilken grad vurderer du, at arbejdsformerne på modul 1 og 2 har været afvekslende?

Svarene fordeler sig på svarmulighederne "i mindre grad", "i nogen grad" og "i høj grad". Det hyppigst forekommende svar er "i nogen grad", som næsten to ud af tre kursister angiver. Gennemsnitsvurderingen er lidt over "i nogen grad". Fordelingen fremgår af nedenstående tabel.

1	I meget høj grad	0	0 %
2	I høj grad	3	27 %
3	I nogen grad	7	64 %
4	I mindre grad	1	9 %
5	I ringe grad	0	0 %
6	Ved ikke	0	0 %
	Total:	11	100 %

Spørgsmål 12: I hvilken grad vurderer du, at modul 1 og 2 er relevant for dit arbejde som konsulent?

Svarene fordeler sig på svarmulighederne "i nogen grad", "i høj grad" og "i meget høj grad". Det hyppigst forekommende svar er "i høj grad", hvilket næsten to ud af tre kursister angiver. Gennemsnitsvurderingen er lidt under "i høj grad". Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.

1	I meget høj grad	1	9 %	
2	I høj grad	7	64 %	
3	I nogen grad	3	27 %	
4	I mindre grad	0	0 %	
5	I ringe grad	0	0 %	
6	Ved ikke	0	0 %	
Total:		11	100 %	

Spørgsmål 13: Uddybende kommentarer til dine svar og/eller forslag til forbedringer?

Et flertal af kursister har benyttet sig af at besvare dette spørgsmål.

To kursister efterspørger, at undervisernes overheads uddeles inden kurset. Tre kursister efterspørger mere varierede undervisningsformer, hvilket illustreres af følgende:

"flere praktiske øvelser"; "jeg kunne godt ønske mig at undervisningsformen mere var baseret på deltager-involvering".

To kursister efterspørger mere viden om fysisk aktivitet og motion: "Flere indlæg omkring motion"; "Glæder mig til de næste moduler og på at blive klogere på fysisk aktivitet".

En kursist formulerer: "Der var ikke så meget ny viden på kurset"; en anden kursist fremhæver et bestemt tema på modulet som værende spændende og vigtigt og en tredje kursist efterlyser mere fokus på "hvordan vi i praksis kan arbejde med bevægelsespolitikker".

Sammenfattende om undervisning og læring på modul 1 og 2:

Kursisterne vurderer at undervisningen har levet op til målene for undervisningen, næsten tre ud af fire vurderer at undervisningen i høj grad har levet op til målene.

Kursisterne vurderer også, at modul 1 og 2 har været relevant for arbejdet som konsulent, næsten to ud af tre vurderer, at det i høj grad er tilfældet.

Kursisterne vurderer de anvendte arbejdsformer lidt mere kritisk. Et flertal vurderer, at arbejdsformerne i nogen grad har været afvekslende. Denne vurdering understreges af kursistkommentarer, hvor enkelte bl.a. har kritiseret manglen på afveksling.

Endeligt vurderer langt hovedparten af kursisterne deres læringsudbytte som værende enten i nogen grad eller i høj grad tilegnet; men med en mindre variation i vurderingen af læringsudbyttet mellem de forskellige undervisningstemaer; samt en mindre differentiering i vurderingen af læringsudbyttet inden for de enkelte undervisningstemaer.

4.2 Evaluering af modul 3 og 4

Spørgeskemaet blev udsendt til deltagerne umiddelbart før påske med en responstid på ca. 14 dage. Efterfølgende er der iværksat en rykkerprocedure med en responstid på 5 dage.

11 respondenter har besvaret spørgeskemaet. To kursusdeltagere deltog ikke i kursusdagene, hvorfor de ikke kan besvare spørgeskemaet. Tre kursusdeltagere her ikke reageret hverken på den ordinære procedure eller rykkerproceduren.

Besvarelsesprocenten er derfor på cirka 78 %.

Spørgsmål 1. Nævn de tre mest positive ting ved modul 3 og 4

Spørgsmålet er et åbent spørgsmål, hvilket giver kursisterne mulighed for at fremhæve forskellige aspekter ved kursusgangen.

Flere fremhæver undervisningens indhold som værende god og relevant, hvilket bl.a. illustreres af følgende udsagn: "Indblik i små børns bevægelses- og handlingsmønstre"; "at få viden og redskaber til fysisk aktivitet"; "Godt med mere indsigt om børn og hvordan de udvikles i stadier".

Flere fremhæver også undervisernes kvaliteter, hvilket illustreres af følgende udsagn:

"Engagerede undervisere"; "tænkte at seminarierne er heldige med så gode lærerkræfter".

Endeligt fremhæver et par deltagere aktiviteterne på kurset, hvilket illustreres af følgende udsagn: "Godt med øvelsen på Damhaven"; "Godt med lidt bevægelse før lektionerne".

Spørgsmål 2. Nævn de tre mest negative ting ved modul 3 og 4

Spørgsmålet er et åbent spørgsmål, hvilket giver kursisterne mulighed for at fremhæve præcist de aspekter ved kurset, som de vurderer negativt.

Syv af kursisterne har besvaret spørgsmålet. En af disse formulerer: "Kan ikke komme på noget".

Resten fremhæver meget forskellige aspekter: En kursist kritiserer forplejningen om eftermiddagen, en anden kursist kritiserer et analyseskema, som blev præsenteret; en tredje kursist efterspørger mere tid til debat; en fjerde kursist efterspørger flere praktiske eksempler. Endeligt er der en kursist som kritiserer undervisningsformerne på kurset for at være for stillesiddende.







Kritikken er rettet mod meget forskelligartede aspekter, hvorfor der ikke i besvarelserne kan udledes entydige mønstre.

Spørgsmål 3: I hvilken grad har du tilegnet dig viden om sammenhængen mellem fysisk aktivitet/bevægelse og institutionens fysiske rum?

Svarene fordeler sig på svarmulighederne "i nogen grad" og "i høj grad". Det hyppigst forekommende svar er "i høj grad", hvilket 73 % svarer.

Gennemsnitsvurderingen er lidt under "i høj grad".

Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.

1	I meget høj grad	0	0 %	
2	I høj grad	8	73 %	
3	I nogen grad	3	27 %	
4	I mindre grad	0	0 %	
5	I ringe grad	0	0 %	
6	Ved ikke	0	0 %	
	Total:	11	100 %	

Spørgsmål 4: I hvilken grad har du tilegnet dig viden om sammenhæng mellem fysisk aktivitet/bevægelse og skolens fysiske rum?

Svarene fordeler sig på svarmulighederne "i nogen grad" og "i høj grad". Det hyppigst forekommende svar er "i høj grad", hvilket 82 % tilkendegiver.

Gennemsnitsvurderingen er lige under "i høj grad".

Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.

1	I meget høj grad	0	0 %
2	I høj grad	9	82 %
3	I nogen grad	2	18 %
4	I mindre grad	0	0 %
5	I ringe grad	0	0 %
6	Ved ikke	0	0 %

Spørgsmål 5: I hvilken grad har du udviklet kompetencer til at udnytte og udvikle fysisk bevægelse i en pædagogisk kontekst?

Svarene fordeler sig på svarmulighederne i nogen grad og i høj grad, en enkelt kursist svarer ved ikke. Det signifikant hyppigst forekommende svar er i nogen grad, hvilket 82 % svarer. Gennemsnitsvurderingen er meget tæt på "i nogen grad". Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.

1	I meget høj grad	0	0 %
2	I høj grad	1	9 %
3	I nogen grad	9	82 %
4	I mindre grad	0	0 %
5	I ringe grad	0	0 %
6	Ved ikke	1	9 %

Spørgsmål 6: I hvilken grad har du fået viden om de holdninger og værdier, som danner grundlag for fysisk bevægelse i den pædagogiske praksis?

Svarene fordeler sig på svarmulighederne "i nogen grad", "i høj grad" og "i meget høj" grad. Det hyppigst forekommende svar er "i høj grad", hvilket næsten tre ud af fire tilkendegiver. Gennemsnitsvurderingen er tæt på "i høj grad". Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.

1	I meget høj grad	1	9 %
2	I høj grad	8	73 %
3	I nogen grad	2	18 %
4	I mindre grad	0	0 %
5	I ringe grad	0	0 %
6	Ved ikke	0	0 %

Spørgsmål 7: I hvilken grad har du øget dine kompetencer, som kan sikre, at formidlingen af det relevante tema kan blive implementeret i skolen/SFO?

Svarene fordeler sig på svarmulighederne "i mindre grad", "i nogen grad" og "i høj grad". En enkelt kursist svarer "ved ikke". Det hyppigst forekommende svar er "i nogen grad", som lidt under halvdelen tilkendegiver.

Gennemsnitsvurderingen er "i nogen grad".
Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.

Grad	Antal	Procent	Bar
1 I meget høj grad	0	0 %	
2 I høj grad	3	27 %	
3 I nogen grad	5	45 %	
4 I mindre grad	2	18 %	
5 I ringe grad	0	0 %	
6 Ved ikke	1	9 %	







Spørgsmål 8: I hvilken grad har du tilegnet dig viden om sammenhængen mellem børns motoriske udvikling og sundhed?

Svarene fordeler sig på svarmulighederne "i nogen grad", "i høj grad" og "i meget høj grad". Det hyppigst forekommende svar er "i høj grad", hvilket lidt over halvdelen svarer. Gennemsnitsvurderingen er tæt på "i høj grad".
Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.

Grad	Antal	Procent	Bar
1 I meget høj grad	2	18 %	
2 I høj grad	6	55 %	
3 I nogen grad	3	27 %	
4 I mindre grad	0	0 %	
5 I ringe grad	0	0 %	
6 Ved ikke	0	0 %	

Spørgsmål 9: I hvilken grad vurderer du dig i stand til at formidle redskaber til at implementere bevægelsesfremmende aktiviteter i institutioner, skoler og fritid?

Svarene fordeler sig på svarmulighederne "i mindre grad", "i nogen grad" og "i høj grad". Det hyppigst forekommende svar er "i nogen grad", hvilket næsten tre ud af fire angiver. Gennemsnitsvurderingen er tæt på "i nogen grad".
Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.







Grad	Antal	Procent	Bar
1 I meget høj grad	0	0 %	
2 I høj grad	1	9 %	
3 I nogen grad	8	73 %	
4 I mindre grad	2	18 %	
5 I ringe grad	0	0 %	
6 Ved ikke	0	0 %	

Spørgsmål 10: I hvilken grad har undervisningen på modul 3 og 4 levet op til undervisningsmålene

Svarene fordeler sig på svarmulighederne "i nogen grad", "i høj grad" og "i meget høj grad". De hyppigst forekommende svar er "i nogen grad" og "i høj grad".

Gennemsnitsvurderingen er imellem "i nogen grad" og "i høj grad".

Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.






1	I meget høj grad	1	9 %	
2	I høj grad	5	45 %	
3	I nogen grad	5	45 %	
4	I mindre grad	0	0 %	
5	I ringe grad	0	0 %	
6	Ved ikke	0	0 %	

Spørgsmål 11: I hvilken grad vurderer du, at arbejdsformerne på modul 3 og 4 har været afvekslende?

Svarene fordeler sig på svarmulighederne "i nogen grad" og "i høj grad". Det hyppigst forekommende svar er "i høj grad", hvilket cirka to ud af tre svarer.

Gennemsnitsvurderingen ligger under "i høj grad".

Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.




1	I meget høj grad	0	0 %	
2	I høj grad	7	64 %	
3	I nogen grad	4	36 %	
4	I mindre grad	0	0 %	
5	I ringe grad	0	0 %	
6	Ved ikke	0	0 %	

Spørgsmål 12: I hvilken grad vurderer du, at modul 3 og 4 er relevant for dit arbejde som konsulent?

Svarene fordeler sig på svarmulighederne "i høj grad" og "i meget høj grad". Det hyppigst forekommende svar er "i høj grad", hvilket 82 % angiver.

Gennemsnitsvurderingen ligger over "i høj grad".

Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.

1	I meget høj grad	2	18 %	
2	I høj grad	9	82 %	
3	I nogen grad	0	0 %	
4	I mindre grad	0	0 %	
5	I ringe grad	0	0 %	
6	Ved ikke	0	0 %	

Spørgsmål 13. Øvrige kommentarer

Spørgsmål 13 er et åbent spørgsmål, som giver kursisterne mulighed for at formulere sig om aspekter vedrørende kurset, som de foregående åbne og lukkede spørgsmål ikke har givet mulighed for. Fire kursister har udnyttet denne mulighed, hvilket fremgår af følgende enkeltstående udsagn:

"Jeg føler mig usikker på hvad min opgave med fysisk aktivitet ude på den enkelte institution ender ud i. Jeg betragter meget af den information vi har fået som baggrundsviden."

"at jeg svarer "i nogen grad" er bl.a. fordi jeg pt. er usikker på hvad jeg kan. Det vil jo kræve et stort forarbejde af mig selv - selv om jeg har fået meget på kurset. Ved ikke helt hvad jeg ved og forstår lige nu".

Opsummerende om undervisning og læring på modul 3 og 4:

Kursisterne vurderer, at undervisningen i nogen grad eller i høj grad har levet op til målsætningerne. Graden af målopfyldelse vurderes lavere på modul 3 og 4 end på modul 1 og 2.

Kursisterne vurderer relevansen af kurset som værende højt og lidt højere end vurderingen af relevansen af modul 1 og 2.

Arbejdsformerne på modul 3 og 4 vurderes til at have været mere afvekslende end arbejdsformerne på modul 1 og 2. Flertallet af kursister vurderer at arbejdsformerne på modul 3 og 4 i høj grad har været afvekslende, hvor flertallet på modul 1 og 2 vurderede at det i nogen grad var tilfældet. Langt hovedparten af kursisterne vurderer endeligt, at deres læringsudbytte enten i nogen grad eller i høj grad er blevet tilgodeset; dog med en vis variation mellem læringsudbyttet inden for de forskellige temaer. Dette mønster er identisk med mønsteret for modul 1 og 2.

Det er dog vigtigt at gøre opmærksom på, at kursistkommentarer og svarene i spørgeskemaet tyder på en vis usikkerhed på, hvorvidt kursisterne formår at omsætte den tilegnede viden/de tilegnede metoder i egen praksis.

5.0 Slutevaluering

Der er i begyndelsen af december 2008 udsendt et elektronisk spørgeskema til Alt om Kost-medarbejderne med en responstid på cirka 14 dage. Der er efterfølgende iværksat en rykkerprocedure med en responstid på.

13 ud af 15 Alt om Kost-medarbejdere har besvaret spørgeskema, hvilket giver en besvarelsesprocent på cirka 87 %.

Der er desuden i januar 2009 gennemført tre fokusgruppeinterviews med Alt om Kost-medarbejderne i henholdsvis region nord, region syd og region øst.

Alle er blevet inviteret til at deltage i fokusgruppeinterviewene.

5.1 Spørgeskemaundersøgelsen og fokusgruppeinterviewene

Spørgeskemaundersøgelsen er foretaget efter at coachingforløbet er afsluttet (december 2008). Spørgeskemaet kredser om fem hovedområder:

- Baggrundsvariable
- Konsulentfunktioner
- Samlet vurdering af efteruddannelsesforløbet
- Samlet vurdering af coachingforløbet
- Anvendelse af inspirationsmateriale¹

Fokusgruppeinterviewene er foretaget i januar 2009.

Interviewene beskæftiger sig med følgende hovedspørgsmål:

- Hvad har været det mest positive ved kompetenceudviklingsforløbet?
- Hvad har været mest problematisk ved kompetenceudviklingsforløbet?
- Konsulentopgaver i efteråret 2008
- Vurdering af inspirationsmaterialet

Begrundelsen for de valgte tidspunkter for spørgeskemaundersøgelsen og fokusgruppeinterviewene er dels at en kvalificeret vurdering af coachingens relevans, mening og nytte forudsætter at forløbet er afsluttet, dels at en kvalificeret vurdering af kompetenceudviklingsforløbet forudsætter at Alt om Kost-medarbejderne har haft mulighed for at anvende tilegnede begreber, teorier og metoder i egen praksis.

I nedenstående analyse tages der udgangspunkt i de empiriske resultater fra spørgeskemaundersøgelsen og empirien fra fokusgruppeinterviewene anvendes til at konkretisere og nuancere resultaterne.

Baggrundsvariable

Tre baggrundsvariable er blevet undersøgt: alder, geografisk placering og uddannelsesmæssig baggrund. En klassisk baggrundsvariabel som køn har været unødvendig, idet alle Alt om Kost-medarbejderne er kvinder.

Aldersmæssigt er hovedparten af medarbejderne enten mellem 31-40 år (fem medarbejdere) eller over 51 år (fem medarbejdere). To medarbejdere er mellem 41-50 år og en medarbejder er under 31 år.

Geografisk fordeler respondenterne sig på fem fra region syd, og fire fra region nord og fire fra region øst.

Den uddannelsesmæssige baggrund er for hovedpartens vedkommende en mellemlang videregående uddannelse. Meget få angiver, hvilken mellemlang videregående uddannelse de har: To angiver at de er uddannede som ernærings- og husholdningsøkonomer. To respondenter angiver, at de har en lang videregående uddannelse.

Baggrundsvariablene er af evaluatoren anvendt til at undersøge om der forskelle i konsulentfunktioner og vurderinger af kompetenceudviklingsforløbet afhængigt af de nævnte baggrundsvariable.

Spørgsmål 5: Hvor mange gange har du været konsulent i dagtilbud i andet halvår af 2008, hvor du har inddraget det ottende kostråd?

¹ Som en del af aftalen mellem Fødevarestyrelsen og Kosmos er der udarbejdet et inspirationsmateriale til Alt om Kost-medarbejderne. Inspirationsmaterialet er udarbejdet af Lene Terp, Karsten Sørensen og Børge Koch, Kosmos.

Det hyppigst forekommende svar en 1-5 gange, hvilket syv respondenter angiver. Tre respondenter angiver 6-10 gange og tre respondenter angiver over 11 gange. Der er ikke sammenhæng mellem baggrundsvariable og besvarelsene. Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.

	Antal	Procent	Grafik
1. 1-5 gange	7	53,85 %	
2. 6-10 gange	3	23,08 %	
3. Mere end 11 gange	3	23,08 %	
Total	13	100 %	

Interviewene viser, at Alt om Kost-medarbejderne i perioden frem til slutevalueringen hovedsagligt er blevet rekvireret af dagtilbuddene for at løse opgaver vedrørende kost, og på eget initiativ har taget bevægelse op. For alle tre regioner gælder det at dagtilbuddene mest hyppigt rekvirerer Alt om Kost-medarbejderne. En informant forklarer dette forhold med, at mange kommuner kræver af dagtilbuddene, at de skal forholde sig til mad og måltider, hvorfor dagtilbuddene efterspørger Alt om Kost-medarbejdere.

Spørgsmål 6: Hvor mange gange har du været konsulent i skoler i andet halvår af 2008, hvor du har inddraget det ottende kostråd?

Det hyppigst forekommende svar er 1-5 gange, hvilket 11 respondenter angiver. To respondenter angiver 6-10 gange. Der er ikke sammenhæng mellem baggrundsvariable og besvarelsene. Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.

Antal	Procent	Grafik	
1. 1-5 gange	11	84,62 %	
2. 6-10 gange	2	15,38 %	
3. Mere end 11 gange	0	0,00 %	
Total	13	100 %	

Interviewene viser, at Alt om Kost-medarbejderne i perioden frem til slutevalueringen udelukkende er blevet rekvireret af skolerne for at løse opgaver vedrørende kost, og på eget initiativ har inddraget bevægelse.

Spørgsmål 7: Hvor mange gange har du været konsulent i kommunale forvaltninger i andet halvår af 2008, hvor du har inddraget det ottende kostråd?

Ni respondenter angiver, at de har været konsulenter i kommunal forvaltninger 1-5 gange. Fire svarer ikke, hvilket må tolkes på den måde, at de ikke har været konsulenter i kommunale forvaltninger i andet halvår af 2008 vedrørende det ottende kostråd. Der er ikke sammenhæng mellem baggrundsvariable og besvarelsene. Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.

7		Antal	Procent	Grafik
	1. 1-5 gange	9	100,00 %	
	2. 6 - 10 gange	0	0,00 %	
	3. Mere end 11 gange	0	0,00 %	
	Total	9	100 %	

Interviewene giver forskellige forklaringer på, at Alt om Kost-medarbejderne er blevet brugt relativt sjældent af kommunale forvaltninger. Følgende typer af forklaringer gives:

- Historisk begrundelse: Der er ikke tradition for at anvende Alt om Kost-medarbejderne på kommunalt niveau.
- Manglende viden: Forvaltningerne kender ikke tilstrækkeligt til Alt om Kost-medarbejdernes kompetencer.
- Konsulentydelseerne er efterspørgselsstyrede.
- De kommunale forvaltninger råder over deres egne sundhedskonsulenter

Der gives dog eksempel på, at der kan foregå et samarbejde mellem kommunale sundhedskonsulenter og Alt om Kost-medarbejdere.

Spørgsmål 8: Hvilke konsulentfunktioner har du udøvet i andet halvår af 2008?

Et flertal af Alt om Kost-medarbejderne har konkret haft informationsopgaver i forhold til det ottende kostråd: 10 respondenter angiver, at de har informeret om det ottende kostråd og otte respondenter angiver, at de har informeret om sundhedspolitik vedrørende det 8. kostråd.

Lidt over en tredjedel har været proceskonsulenter i dagtilbud og skoler; lidt under en tredjedel har været proceskonsulent i forvaltninger.

Endelig har lidt under en tredjedel rådgivet om arbejde med det ottende kostråd og en enkelt respondent nævner oplæg som en yderligere konsulentopgave.

De hyppigst forekommende svar vedrører informationsopgaver; der er ikke sammenhæng mellem besvarelserne og baggrundsvariablene.

Resultaterne fremgår af nedenstående tabel, hvor respondenterne har måttet krydse alle konsulentopgave af.

1. Information om det 8. kostråd	10		
2. Information om sundhedspolitik vedrørende det 8. kostråd	8		
3. Rådgivning om arbejde med det 8. kostråd	4		
4. Proceskonsulent i dagtilbud	5		
5. Proceskonsulent i skoler	5		
6. Proceskonsulent i forvaltninger	4		
7. Andet Skriv venligst	1		
Total	37		

Interviewene bekræfter den afsluttende spørgeskemaundersøgelse i, at de dominerende konsulentopgaver er af informativ karakter. Der gives dog i interviewene enkelte eksempler på proceskonsulentopgaver:

- Vejledning om hvordan der sættes processer i gang lokalt
- Ideer til hvordan kost integreres i det pædagogiske arbejde
- Ideer til hvordan der skabes ejerskab
- Sparring til formulering af sundhedspolitik

Interviewene afdækker forskellige forklaringer på, hvorfor Alt om Kost-medarbejderne kun på eget initiativ er blevet anvendt som konsulenter i det ottende kostråd og hvorfor medarbejderne overvejende har haft informative funktioner i andet halvår af 2008:

- Rekvirenterne kender ikke til Alt om Kost-medarbejdernes kompetencer
- Markedsføringsfolderne er blevet udsendt meget sent i forløbet

Spørgsmål 9: I hvilken grad har du via kursusmodulerne tilegnet dig teorier, begreber og metoder, som er nødvendige for at kunne fungere som konsulent i det ottende kostråd?

Besvarelserne fordeler sig på svarmulighederne "i mindre grad", "i nogen grad" og "i høj grad".

Det hyppigst forekommende svar er "i nogen grad", hvilket et flertal på otte angiver. Fire vurderer, at det i mindre grad er tilfældet og en enkelt angiver, at det i meget høj grad er tilfældet.

Der er en tendens til, at medarbejdere i aldersgruppen fra 21-40 år i mindre grad vurderer, at de har tilegnet sig teorier, begreber og metoder end medarbejdere i aldersgruppen over 40 år.

Der er også mindre regionale forskelle: I region øst fordeler svarene sig på de tre ovennævnte besvarelsesmuligheder; i region syd svarer fire ud af fem "i nogen grad" og i region nord svarer to respondenter "i nogen grad" og to respondenter "i mindre grad".

Der er endelig en tendens til samvariation mellem antallet af gange respondenterne har været konsulent i dagtilbud og skoler og vurderingen af, i hvilken grad respondenterne vurderer at have tilegnet sig teorier, begreber og metoder, som er nødvendige for at kunne fungere som konsulent i det ottende kostråd.

Der er tale om to modsatrettede tendenser: en negativ og en positiv samvariation. Der er en negativ samvariation mellem antallet af gange respondenterne har været konsulent i dagtilbud og vurderingen af kursusmodulerne, hvilket betyder, at jo flere gange respondenterne har fungeret som konsulent jo ringere vurderes udbyttet af kursusmodulerne.

Der er en positiv samvariation mellem antallet af gange respondenterne har været konsulent i skoler og vurderingen af kursusmodulerne, hvilket betyder, at jo flere gange respondenterne har fungeret som konsulent, jo bedre vurderes udbyttet af kursusmodulerne.

Gennemsnitsvurderinger er under "i nogen grad".

Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.

	Antal	Procent	Grafik
1. I meget høj grad	0	0,00 %	
2. I høj grad	1	7,69 %	
3. I nogen grad	8	61,54 %	
4. I mindre grad	4	30,77 %	
5. I ringe grad	0	0,00 %	
6. ved ikke	0	0,00 %	
Total	13	100 %	

Interviewene viser, at der er flere forklaringer på, at Alt om Kost-medarbejderne vurderer værdien af kursusmodulerne, som vist i tabellen.

- Mange informanter tilkendegiver at modul 1 og 2 havde for meget fokus på mad, hvilket der dog efterfølgende blev rettet op på.
- Flere informanter tilkendegiver at læringsudbyttet med fordel kunne være øget, hvis der havde været flere refleksive processer på modulerne samt hjemmearbejde mellem modulerne.
- Flere informanter tilkendegiver, at læringsudbyttet ville være øget, hvis undervisningen i højere grad var blevet relateret til praksis.

Desuden kan en forklaring være, at Alt om Kost-medarbejderne kun i mindre grad har anvendt læringsudbyttet i praksis, idet de kun i begrænset omfang har virket som konsulenter i det ottende kostråd. Som en informant formulerer det: "Det er frustrerende at blive uddannet i noget, og så ikke blive brugt".

Endeligt kan en forklaring være, at der er forskelligartede forventninger til, hvad det vil sige at være rustet til konsulentopgaver i det ottende kostråd.

I et af interviewene udfoldes en samtale om, hvad en konsulent skal kunne. To hovedspørgsmål i denne sammenhæng er:

- Skal man som konsulent være ekspert i bevægelse og dermed kunne levere svarene?
- Skal man som konsulent være en øjenåbner for betydningen af bevægelse og dermed kunne stille de gode spørgsmål?

Denne samtale tyder på, at der blandt Alt om Kost-medarbejderne er forskellige forventninger til, hvad man som konsulent skal kunne.

I et andet interview giver nogle informanter udtryk for, at kursusmodulerne i højere grad skulle have rustet Alt om Kost-medarbejderne til proceskonsulentopgaver.

Dertil kommer, at rekvirenterne har forskellige forventninger til, hvad konsulenten skal kunne.

Der gives i et interview udtryk for, at flere rekvirenter har forventet at Alt om Kost-medarbejderne skulle overtage aktiviteter med børn, hvilket bl.a. tilskrives markedsføringsfolderen.

Spørgsmål 10: I hvilken grad mener du, at coachingen har bidraget til, at du kan omsætte teorier, begreber og metoder i dine egne konsulentfunktioner?

Svarene fordeler sig på alle svarkategorier undtagen svarmuligheden "i ringe grad". Det hyppigst forekommende svar er "i nogen grad", hvilket fem respondenter angiver.

Fire vurderer at det "i mindre grad" er tilfældet.

En respondent angiver, at det i "høj grad" er tilfældet; en angiver at det "i meget høj grad" er tilfældet og endeligt svarer to respondenter "ved ikke".

Der er en tendens til, at vurderinger af udbyttet af coaching varierer med alder: Respondenter over 41 år er mere positive i vurdering af udbyttet end respondenter under 41 år.

Der er også regionale forskelle i vurderingerne: I Region Syd fordeler svarene sig på svarmulighederne "i meget høj grad" (en person), "i nogen grad" (to personer), "i mindre grad (en person). I Region Øst fordeler svarene sig på "i høj grad" (en person), "i nogen grad" (to personer), "i mindre grad" (en person).

Endeligt er der i Region Nord to personer, der svarer "i mindre grad" og en person, der svarer "i nogen grad".

Interviewene bekræfter såvel de regionale forskelle som de individuelle forskelle i vurderingen af coachings bidrag til at omsætte teorier, begreber og metoder i egen praksis.

Der er endeligt en tendens til samvariation mellem antallet af gange respondenterne har været konsulenter i dagtilbud og skoler og vurderingen af, i hvilken grad coachingen har bidraget til, at respondenterne kan omsætte teorier, begreber og metoder i egen praksis.

Der er tale om to modsatrettede tendenser: en negativ og en positiv samvariation. Der er en negativ samvariation mellem antallet af gange, respondenterne har været konsulenter i dagtilbud og vurderingen af coachingen, hvilket betyder, at jo flere gange respondenterne har fungeret som konsulenter, jo ringere vurderes udbyttet af coachingen.

Der er en positiv samvariation mellem antallet af gange respondenterne har været konsulenter i skoler og vurderingen af coachingen, hvilket betyder, at jo flere gange respondenterne har fungeret som konsulenter, jo bedre vurderes udbyttet af coachingen.

Gennemsnitsvurderingen er over "i nogen grad".

Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.

	Antal	Procent	Grafik
1. I meget høj grad	1	7,69 %	
2. I høj grad	1	7,69 %	
3. I nogen grad	5	38,46 %	
4. I mindre grad	4	30,77 %	
5. I ringe grad	0	0,00 %	
6. Ved ikke	2	15,38 %	
Total	13	100 %	

Som interviewene og notatet fra coachen viser, har coachingen taget udgangspunkt i, at deltagerne præsenterede problemstillinger fra egen praksis.

Da Alt om Kost-medarbejderne kun i begrænset omfang har kunnet levere praksiseksempler vedrørende det ottende kostråd, har det vanskeliggjort coachingen og påvirket deltagerens oplevelser af udbyttet af coachingen.

Spørgsmål 11: I hvilken grad vurderer du, at kursusmodulerne har været relevante for dit arbejde som konsulent?

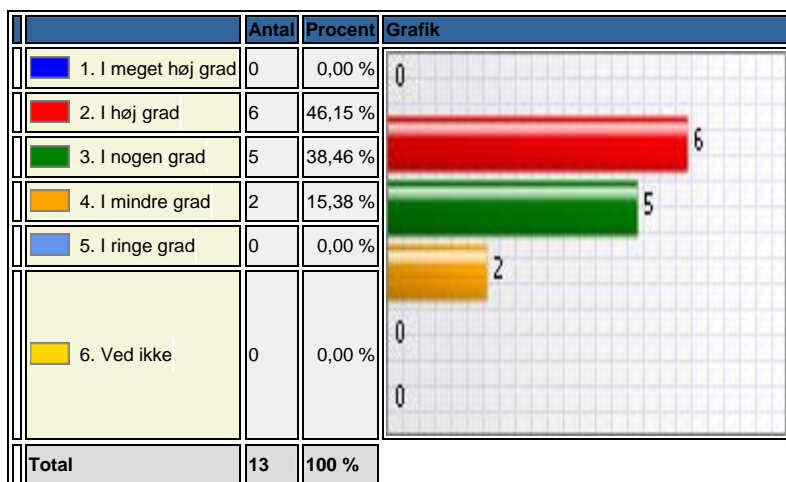
Respondenterne besvarer spørgsmålet med "i mindre grad", "i høj grad" og "i nogen grad".

Det hyppigst forekommende svar er ”i høj grad”, hvilken seks respondenter angiver. Fem angiver ”i nogen grad” og to angiver ”i mindre grad”.

Der kan konstateres regionale forskelle i vurderingerne. Respondenter fra Region Syd og Region Øst svarer enten ”i nogen grad” eller ”i høj grad”, hvor respondenter fra Region Nord svarer enten ”i mindre grad” eller ”i nogen grad”.

Gennemsnitsvurderingen er mellem ”i nogen grad” og ”i høj grad”.

Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.



Relevansen af kursusmodulerne vurderes højere end vurderingen af, i hvilken grad Alt om Kost-medarbejderne har tilegnet sig teorier, begreber og metoder, som er nødvendige for konsulentfunktioner i det ottende kostråd.

Set i lyset af de begrænsede erfaringer med konsulentopgaver i det ottende kostråd, kan det tolkes på den måde, at Alt om Kost-medarbejderne har tilegnet sig kompetencer, som de endnu ikke har haft mulighed for at anvende i egen praksis.

Spørgsmål 12: I hvilken grad mener du, at coachingforløbet har været relevant for dit arbejde som konsulent?

Respondenterne svarer fra ”i mindre grad” til ”i meget høj grad”. Det hyppigst forekommende svar er ”i høj grad”, hvilket fem respondenter angiver. Næsten lige så mange, nemlig fire svarer ”i nogen grad”. Tre svarer ”i mindre grad”, mens en enkelt svarer ”i meget høj grad”.

Der kan konstateres regionale forskelle i vurderinger af i hvilken grad coachingforløbet har været relevant for arbejdet som konsulent.

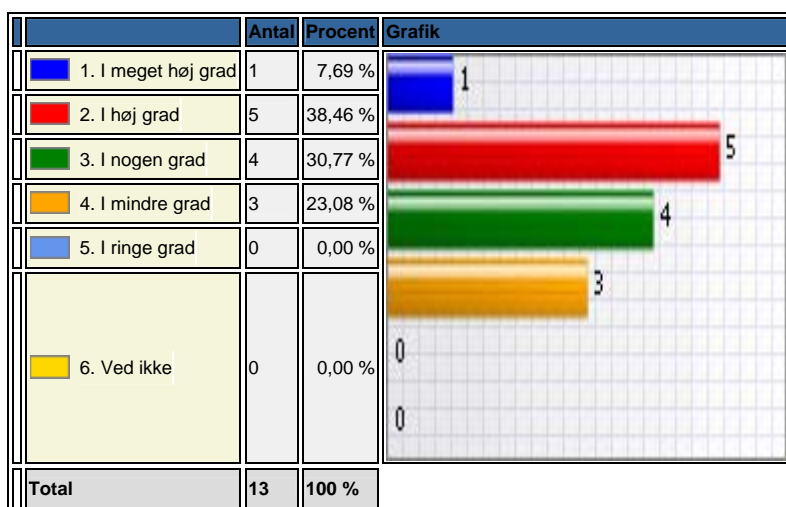
I Region Øst svarer to respondenter ”i høj grad”, en svarer ”i meget høj grad” og en svarer ”i mindre grad”.

I Region Syd svarer tre ”i høj grad” og to svarer ”i nogen grad”.

Endeligt svarer to ”i nogen grad” og to ”i mindre grad” i Region Nord.

Gennemsnitsvurderingen er mellem ”i nogen grad” og ”i høj grad”.

Resultaterne fremgår af nedenstående tabel.



Vurderingen af coachingens relevans varierer, men som interviewene viser, har coachingen i forhold til Alt om Kost-medarbejdernes arbejdsopgaver været placeret på et forkert tidspunkt.

Spørgsmål 13: Giv eksempler på hvordan du har anvendt inspirationsmaterialet?

Respondenternes eksempler på anvendelse af inspirationsmaterialet kan systematiseres på følgende måder:

1. Anvendelse af indholdet i materialet. Der gives bl.a. følgende eksempler på dette: "Bevægelsesmodel", "Indarbejdet noget i foredrag", "Brugt eksempler i oplæg".
2. Anvendelse af indholdet i forskellige fora, som følgende citater illustrerer: "Møde med lærere/pædagoger og skolebestyrelse vedrørende politik", "Møde med fem skolers ledelse vedrørende politik", "Til gruppeopgaver i dagtilbud".
3. Anvendelse af materialet til egen forberedelse, hvilket følgende citater illustrerer: "Som baggrundsinformation" og "Som inspiration".
4. Ikke-anvendelse. "Ikke nået endnu – læst lidt".

Opsummerende om den afsluttende undersøgelse:

Evalueringen undersøger for det første, hvilke *konsulentopgaver* Alt om Kost-medarbejderne har haft i forhold til det ottende kostråd i andet halvår af 2008. Undersøgelsen viser, at flertallet har haft informative konsulentopgaver i form af information om det ottende kostråd og information om politik vedrørende det ottende kostråd. Lidt over en tredjedel har været proceskonsulenter i dagtilbud og skoler; lidt under en tredjedel har været proceskonsulenter i forhold til kommunale forvaltninger og lidt under en tredjedel angiver at have udført rådgivningsopgaver.

Alt om Kost-medarbejderne forklarer ovenstående mønster med dels at rekvirenterne ikke kender Alt om Kost-medarbejdernes kompetencer, dels at konsulentopgaverne er efterspørgselsstyrede, dels at markedsføringsfolderen blev udsendt meget sent i 2008.

Andre forklaringer kan være, at rekvirenter har bestemte forventninger til konsulenterne; at Alt om Kost-medarbejderne har bestemte forventninger til egne opgaver; samt at Alt om Kost-medarbejderne kun i mindre omfang føler sig rustet til andre opgaver end informative opgaver.

Evalueringen undersøger for det andet, *i hvilket omfang der er udført konsulentopgaver i forhold til dagtilbud, skoler og kommunale forvaltninger.*

Undersøgelsen viser, at dagtilbuddene er den organisation, som hyppigst har modtaget konsulentbistand og kommunale forvaltninger er den organisation, som har modtaget mindst konsulentbistand. Alle Alt om Kost-medarbejderne har udøvet konsulentopgaver i det ottende kostråd i dagtil-

bud og skoler. I forhold til dagtilbud har lidt over halvdelen haft konsulentopgaver 1-5 gange, mens lidt under halvdelen har haft konsulentopgaver mere end 6 gange i dagtilbuddene.

I forhold til skoler har hovedparten haft konsulentopgaver fra 1-5 gange; to respondenter angiver, at de har haft konsulentopgaver fra 6-10 gange.

Endeligt er der cirka 70 %, som angiver, at have haft konsulentopgaver i forhold til kommunale forvaltninger; ingen mere end fem gange.

Alt om Kost-medarbejderne forklarer ovenstående mønster med traditioner for anvendelse; rekvi- renternes manglende viden om, hvad konsulenterne kan; efterspørgselsstyringen af konsulent- ydelserne; samt at kommunerne råder over deres egne sundhedskonsulenter.

Evalueringen undersøger for det tredje, *i hvilken grad Alt om Kost-medarbejderne via kursusmodu- lerne har tilegnet sig teorier, begreber og metoder, som er nødvendige for at kunne fungere som konsulent i det ottende kostråd.*

Gennemsnitvurderingen er, at det i under "i nogen grad" er tilfældet.

Interviewene indikerer to hovedgrunde til denne vurdering: For det første har flere Alt om Kost- medarbejdere konkrete forslag til, hvordan læringsudbyttet af kursusmodulerne kunne højnes; for det andet har Alt om Kost-medarbejderne kun begrænsede erfaringer med at anvende teorier, be- greber og metoder vedrørende det ottende kostråd i egen praksis.

Undersøgelserne viser, at der er en tendens til at alder og geografisk placering gør en forskel i vurderingerne. Medarbejdere over 40 år vurderer udbyttet af kursusmodulerne højere end medar- bejdere under 41 år. Medarbejdere fra Region Syd er mere homogene i vurderingen end medar- bejdere fra de to øvrige regioner.

Endelig er der en samvariation mellem antallet af gange medarbejderne har været konsulenter i dagtilbud og skoler og vurderingen af kursusmodulerne. Der er tale om to modsatrettede tenden- ser: desto flere gange medarbejderen har været konsulent i dagtilbud, desto mere kritisk vurderes kursusmodulerne. Desto flere gange medarbejderen har været konsulent i skoler, desto mere posi- tivt vurderes kursusmodulerne.

Evalueringen undersøger for det fjerde, *i hvilken grad medarbejderne vurderer, at coachingen har bidraget til at medarbejderne har kunnet omsætte teorier, begreber og metoder i egen konsulent- funktioner.*

Gennemsnitsvurderingen er, at det næsten "i nogen grad" er lykkedes.

Interviewene peger ret entydigt på, at det har været et problem for coachingen, at deltagerne kun i begrænset omfang har kunnet præsentere erfaringsbaserede problemstillinger vedrørende konsu- lentopgaver i det ottende kostråd.

Der er en tendens til en aldersspecifik forskel i vurderingen: Medarbejdere over 40 år er mere posi- tive i vurderingen end medarbejdere under 41 år.

Der er også en regional forskel i vurderingerne, idet gennemsnitsvurderingen fra medarbejdere i Region Nord er dårligere end gennemsnitsvurderingen i de to andre regioner.

Endelig er der den samme samvariation mellem antallet af gange medarbejderne har været konsu- lent i dagtilbud og skoler og vurderingen af coachingen, som ovenfor:

Jo flere gange medarbejderne har været konsulent i dagtilbud, desto mere kritisk vurderes coa- chingen. Jo flere gange medarbejderen har været konsulent i skoler, desto mere positivt vurderes coachingen.

Evalueringen undersøger for det femte, *i hvilken grad medarbejderne vurderer, at kursusmoduler- ne og coachingen har været relevant for arbejdet som konsulent i Alt om Kost?*

Gennemsnitsvurderingen både i forhold til kursusmodulerne og i forhold til coachingen er, at det har været relevant i mellem "i nogen grad" og "i høj grad".

Der er en regional forskel i vurderingerne, idet medarbejderne fra Region Øst og Region Syd i hø- jere grad vurderer, at kompetenceudviklingsforløbet har været relevant end medarbejderne fra Region Nord.

Endeligt undersøger evalueringen for det sjette, *om og hvordan inspirationsmaterialet har været anvendt*.

Der er en individuel variation i såvel om og hvordan inspirationsmaterialet er blevet anvendt.

Nogle Alt om Kost-medarbejdere har skimmet materialet; nogle har anvendt indholdsmæssige elementer i oplæg; nogle har anvendt materialet til forberedelse og endelig har enkelte kopieret relevant indhold til rekvirenter.

6.0 Konklusioner

Denne evaluering har baseret sig på fire delundersøgelser:

- En spørgeskemaundersøgelse efter kursusmodul 1 og 2
- En spørgeskemaundersøgelse efter kursusmodul 3 og 4
- En spørgeskemaundersøgelse efter afslutning af kursus- og coachingforløb
- Tre fokusgruppeinterviews med Alt om Kost-medarbejderne i de regioner, de er ansat i

På baggrund af disse undersøgelser bliver målene med evalueringen og de overordnede evalueringsspørgsmål besvaret nedenfor. Desuden bliver de af evaluator formulerede hypoteser og sammenhænge mellem kausalhypotesens faktorer, som har været styrende for evalueringen, belyst.

6.1 Kompetenceudviklingsforløbet

Et mål med evalueringen var at få belyst om kompetenceudviklingsforløbet har været meningsskabende, nyttigt og relevant.

Alt om Kost-medarbejderne vurderer efter kursusmodulerne, at målsætningerne for såvel undervisningen som læringen er blevet indfriet. Der er dog en mindre individuel variation i vurderingen mellem medarbejderne og en variation i vurderingen af de forskellige undervisnings- og læringsteamaer.

Slutevalueringen viser dog, at der ikke nødvendigvis er overensstemmelse mellem kursusledelses/undervisernes målsætninger, og de forventninger som man som kursist har til et kursusforløb. Fokusgruppeinterviewene afdækker en forskellighed i forventninger, hvilket bl.a. manifesterer sig i enkelte udsagn om, at proceskonsulentkompetencer burde have været opprioriteret, samt at den enkelte ikke nødvendigvis føler sig tilstrækkeligt rustet til at være konsulent i det ottende kostråd. Slutevalueringen viser også, at nytteværdien har været noget begrænset, idet Alt om Kost-medarbejderne gennemsnitligt vurderer, at de under i nogen grad har anvendt de tilegnede begreber og metoder i egen praksis.

Relevansen af kurserne vurderes efter de enkelte kursusgange højt og også relativt højt ved slutevalueringen, hvilket tyder på, at Alt om Kost-medarbejderne vurderer, at de har tilegnet sig kompetencer, som de mener kan anvendes fremadrettet.

Coachingen vurderes gennemsnitligt til at have været relevant og meningsskabende. Der er dog individuelle, aldersspecifikke og geografiske forskelle i vurderingerne. Individuelt er der en vis variation i vurderingen af coachingen; der er en tendens til at Alt om Kost-medarbejdere over 40 år vurderer udbyttet højere end medarbejdere under 41 år og endeligt er gennemsnitsvurderingen lavere i Region Nord end i de to andre regioner.

Som fokusgruppeinterviewene viser, har værdien og nytten af coachingen været hæmmet af, at Alt om Kost-medarbejderne kun i begrænset omfang har kunnet levere erfaringsbaserede problemstillinger vedrørende det ottende kostråd til coachingen.

6.2 Anvendelse af de tilegnede kompetencer

Et mål med evalueringen var at undersøge, hvordan Alt om Kost-medarbejderne har anvendt de tilegnede kompetencer i praksis.

Slutevalueringen viser, at de tilegnede kompetencer kun i noget omfang er blevet anvendt i perioden 2. halvår af 2008.

Alt om Kost-medarbejderne har i perioden på eget initiativ inddraget det ottende kostråd i konsulentarbejdet, og flere medarbejdere har koblet det ottende kostråd med de øvrige kostråd.

Slutevaluering viser også, at de dominerende konsulentopgaver i 2. halvår af 2008 har været informative opgaver: Information om det ottende kostråd; information om sundhedspolitik vedrørende det ottende kostråd og rådgivning om det ottende kostråd.

Dog har lidt over en tredjedel haft proceskonsulentopgaver i dagtilbud og skoler, og lidt under en tredjedel har haft proceskonsulentopgaver i forvaltninger.

Interviewene indikerer, at proceskonsulentopgaverne i højere grad har handlet om de kostråd, som ikke handler om fysisk aktivitet.

Rekvirenten har for det meste været dagtilbud, hvor alle Alt om Kost-medarbejderne har haft konsulentopgaver; skoler, hvor alle medarbejdere har haft opgaver, dog med mindre hyppighed end dagtilbuddene og kommunale forvaltninger, hvor ni ud af tretten medarbejdere tilkendegiver at have haft opgaver.

6.3 Ligheder og forskelle i erfaringer og holdninger

Et mål med evalueringen var at afdække ligheder og forskelle i erfaringer og holdninger mellem Alt om Kost-medarbejderne.

Slutevalueringen viser, at en fælles erfaring for Alt om Kost-medarbejderne er, at de i andet halvår af 2008 på eget initiativ har inddraget det ottende kostråd i deres konsulentarbejde.

Det er også en fælles erfaring, at efterspørgselen efter konsulentydelse har været størst fra dagtilbud, dernæst skoler og mindst kommunale forvaltninger. Der er en individuel variation på, hvor mange gange Alt om Kost-medarbejderne har leveret konsulentydelse til disse organisationer, og det er ikke alle, der har haft opgaver i forhold til forvaltninger i andet halvår af 2008.

Endeligt er det en fælles erfaring, at informative konsulentopgaver fylder mest, og i mindre grad proceskonsulentopgaver.

Slutevalueringen viser, at baggrundsvariablene alder og geografisk placering til en vis grad hænger sammen med vurderingen af kompetenceudviklingsforløbet.

Der er en tendens til, at medarbejdere i aldersgruppen 21-40 år i mindre grad vurderer, at de har tilegnet sig teorier, begreber og metoder, som er nødvendige for konsulentfunktionen, og i mindre grad vurderer, at coachingen har bidraget til, at kunne omsætte teorier, begreber og metoder i egen konsulentfunktion end medarbejdere i aldersgruppen fra 41 år og opefter.

Desuden er der den geografiske forskel, at medarbejdere i Region Syd i højere grad vurderer, at de har tilegnet sig begreber, teorier og metoder, som er nødvendige for konsulentfunktionen end medarbejdere fra Region Nord. Vurderingerne fra medarbejderne i Region Øst er meget forskelligartede.

Endeligt viser slutevalueringen, at der er individuelle forskelle i opfattelsen af, hvad en Alt om Kost-medarbejder skal kunne i forhold til det ottende kostråd.

6.4 Hæmmende og fremmende faktorer

Et mål med evalueringen var at identificere hæmmende og fremmende faktorer for Alt om Kost-medarbejdernes anvendelse af de tilegnede kompetencer som konsulenter.

Det har for det første været en *hæmmende* faktor, at rekvirenterne ikke har kendt Alt om Kost-medarbejderes kompetencer i forhold til det ottende kostråd, hvilket af medarbejderne bl.a. tilskrives, at markedsføringsfolderen er blevet udsendt meget sent i efteråret 2008.

Det har for det andet været en hæmmende faktor, at rekvirenter ikke har efterspurgt konsulent-ydelser i forhold til det ottende kostråd. Fokusgruppeinterviewene viser, at der i begyndelsen af 2009 begynder at komme henvendelser vedrørende motion/bevægelse/fysisk aktivitet.

Det har været en fremmende faktor, når Alt om Kost-medarbejderne på eget initiativ har taget det ottende kostråd op ved at koble dette kostråd til de øvrige kostråd.

6.5 Sammenhænge mellem praksiserfaringer og vurderinger

Et mål med evalueringen var at undersøge, om der er sammenhænge mellem praksiserfaringer og vurderinger af kompetenceudviklingsforløbet.

Evalueringens hovedhypotese var, at der var en positiv samvariation mellem Alt om Kost-medarbejderens kompetenceudvikling, anvendelsen af disse kompetencer i praksis og vurderingen af kompetenceudviklingsforløbet i sin helhed.

Evalueringen giver mulighed for at undersøge sammenhængen mellem erfaringsbaseret praksis og vurderingen af kompetenceudviklingsforløbet.

Evalueringen viser nogle modsatrettede tendenser: Desto flere gange Alt om Kost-medarbejderen har været konsulent i dagtilbud, desto mere kritisk vurderes udbyttet af kursusmodulerne. Desto flere gange medarbejderen har været konsulent i skoler, desto mere positivt vurderes udbyttet af kursusmodulerne.

Den samme modsatrettethed gør sig gældende i forhold til vurderingen af coachingen: Desto flere gange Alt om Kost-medarbejderen har været konsulent i dagtilbud, desto mere kritisk vurderes udbyttet af coachingen. Desto flere gange medarbejderen har været konsulent i skoler, desto mere positivt vurderes udbyttet af coachingen.

Evalueringen kan med andre ord, hverken falsificere eller verificere evalueringens hovedhypotese.

6.6 God praksis vedrørende kompetenceudvikling

Et mål med evalueringen var at identificere karakteristika for god praksis i forhold til kompetenceudvikling.

På baggrund af evalueringen kan der konkluderes følgende vedrørende god praksis i forhold til kompetenceudvikling:

1. Gensidige forventninger mellem rekvirent, udbyder af efteruddannelse og kursister skal afstemmes og kommunikeres eksplicit. Evalueringen viser, at der kan være usikkerhed om, hvad der forventes, at konsulenten skal kunne og modsatrettede forventninger til udbyttet af et kompetenceudviklingsforløb.
2. Der er varierende oplevelser og erfaringer med, hvad der optimerer læringsudbyttet af undervisningen. Nogle medarbejdere efterspørger mere tid til reflektive processer, mere tid til gruppearbejde og undervisningen i højere grad relateret til autentiske cases; andre medarbejdere efterspørger det ikke. Derfor er det vigtigt, at tilrettelægge en undervisning, som tilgodeser forskellige læringsstilspræferencer.
3. Et procesforløb med såvel undervisning som coaching er en fordel i forhold til ikke bare at tilegne sig teorier, begreber og metoder, men også at kunne omsætte det i egen praksis. Det er dog vigtigt, at coachingen tidsmæssigt placeres på et tidspunkt, hvor deltagerne har praksiserfaringer i forhold til den tilegnede læring.

Bilag 1.A Fokusgruppeinterview med Region Syd

I fokusgruppeinterviewet deltog 6 medarbejdere og evaluator.

Hvad har været det mest positive ved kompetenceudviklingsforløbet?

Flere informanter siger, at det har været en kvalitet i kursusforløbet, at kursusmodulerne har været afviklet med et tidsmæssigt interval, idet kursisterne har "haft mulighed for at reflektere mellem kursusgangene". Desuden har coachingen bidraget til, at omsætte teorier i egen praksis.

Indholdsmæssigt fremhæver en informant bl.a. det kendskab til skoler og daginstitutioner og viden om, hvordan man f.eks. kontakter skoler, som forløbet har bidraget til. Desuden nævner flere oplæggene på kurserne om betydningen af fysisk aktivitet i forhold til hele barnets udvikling.

Endeligt nævner en informant en model til kortlægning af bevægelse, som coachen har præsenteret, som god og relevant.

Ikke alle deltagerne har deltaget i coachingen. Det har vanskeliggjort coachingen, hvis den enkelte medarbejder ikke har haft konkrete opgaver i det ottende kostråd i coach-perioden.

Hvad har været mest problematisk ved kompetenceudviklingsforløbet?

På første kursusmodul var der for lidt fokus på bevægelse og for meget fokus på mad. Dette blev dog rettet op på de senere moduler. Desuden giver flere udtryk for, at afslutningen på kursusforløbet "var en noget flad fornemmelse".

Hjemmearbejde mellem modulerne ville have været godt og flere autentiske cases, hvor deltagerne skulle relatere tilegnede teorier på konkrete eksempler ville også være godt.

Flere informanter peger på, at coachingen med fordel kunne været flyttet til et senere tidspunkt. Endeligt formuler en informant: "Det er frustrerende at være blevet uddannet i noget, og så ikke blive brugt".

Konsulentopgaver

Deltagerne i interviewet har først og fremmest haft informative konsulentopgaver, hvor det ottende kostråd er blevet inddraget.

Det typiske mønster har været, at Alt om Kost-medarbejderne især har haft opgaver i daginstitutioner, i mindre grad i skoler og ingen af deltagerne i interviewet har haft opgaver på kommunalt niveau. En forklaring på næsten ingen opgaver i kommuner kan være, at den hidtidige dominerende måde at anvende Alt om Kost-medarbejderne på, har været på institutionsniveau og at kommunerne ikke ved, at de kan bruge medarbejderne i Alt om Kost til bevægelsespolitikker.

En forklaring på, at der er opgaver i daginstitutionerne, kan være, at flere kommuner har besluttet, at institutionerne skal forholde sig til mad og måltider.

Der er en stigende tendens til, at skoler henvender sig til Alt om Kost-medarbejdere. F.eks. skoler, som har etableret sundhedsråd og -grupper retter henvendelse, eller skoler, som har lukket ned for skoleboden og har behov for rådgivning.

Desuden er det et dominerende mønster, at Alt om Kost-medarbejderne rekvireres til opgaver som handler om kost, og selv har inddraget det ottende kostråd.

Inspirationsmaterialet

Ikke alle har læst hele materialet, men har brugt dele af materialet i forbindelse med planlægning af konkrete opgaver.

Der nævnes bl.a. forskningsmæssige resultater vedrørende børn og bevægelse, som er blevet anvendt i foredrag.

Derudover nævnes at materialet er blevet brugt som baggrundsmateriale dvs. til egen forberedelse, samt at der er anvendt udpluk af materialet.

Deltagerne vurderer, at det er en fordel, at der udarbejdes inspirationsmaterialer i forbindelse med kompetenceudviklingsforløb, men også, at man skal være opmærksom på, at inspirationsmateriale skal fornyes.

Bilag 1.B Fokusgruppeinterview med Region Øst

I interviewet deltog fire Alt om Kost-medarbejdere og evaluators.

Hvad har været mest positivt ved kompetenceudviklingsforløbet?

Generelle positive kommentarer til kompetenceudviklingsforløbet.

Hvad har været mest problematisk ved kompetenceudviklingsforløbet?

I starten af kurset var der for meget fokus på mad, hvilket blev rettet op.

Kurset og coachingen måttet godt have været mere praksisorienteret dvs. mere fokus på anvendelsesdimensionen.

Kurset har været meget komprimeret. Der burde have været mere tid til refleksive processer, og dermed færre foredrag. Desuden flere autentiske cases til gruppeprocesser.

Deltagerne har haft for få erfaringsbaserede problemstillinger at præsentere i coachingen, hvorfor coachingen burde have været lagt på et senere tidspunkt.

Nogle informanter giver udtryk for, at kompetenceudviklingsforløbet burde have rustet Alt om Kost-medarbejderne mere til proceskonsulentopgaver.

Konsulentopgaver

Det typiske mønster vedrørende konsulentopgaver i det ottende kostråd er, at konsulenterne enten på eget initiativ har inddraget bevægelse i forbindelse med informations- og rådgivningsopgaver i forhold til mad og måltider, eller har aftalt før mødet med rekvirenten, at tage bevægelse med som element.

Der begynder dog at komme henvendelser fra såvel skoler som dagtilbud om opgaver, som også handler om bevægelse. For daginstitutioner er det typisk både mad og bevægelse, hvor der er eksempler på skoler som efterspørger konsulenttydelser kun om bevægelse.

En forklaring på at daginstitutioner efterspørger konsulentbistand i forhold til både mad og bevægelse er ifølge en informant, at begge temaer indgår i de pædagogiske læreplaner, hvorfor daginstitutionerne skal forholde sig til det.

Der er forskellige opfattelser af, i hvilken grad den enkelte medarbejder har erfaring med og føler sig rustet til at sige noget fagligt kvalificeret om bevægelse.

I Region Øst er det især daginstitutionerne og til en vis grad skolerne Alt om Kost-medarbejderne løser opgaver for. En forklaring handler om historik: "Fra starten af Alt om Kost var det mest dagtilbud, som henvendte sig". En anden forklaring handler om at konsulenttydelserne er rekvirerede.

Rekvirenthenvendelser handler typisk om et lokalt problem som skal løses f.eks. oplæg om sunde madpakker eller på baggrund af at kommunen har formuleret en overordnet sundhedspolitik, som skal implementeres. Spørgsmålet til konsulenten vil da være: "Hvordan gør vi det?".

To af informanterne giver eksempler på, at de har været anvendt som proceskonsulenter. Det kan f.eks. være opgaver om, hvordan sættes der processer i gang lokalt; hvordan integreres det i det pædagogiske arbejde; hvordan skabe ejerskab.

Et konkret eksempel er konsulentarbejde med en døgninstitution om formulering af en sundhedspolitik.

Endeligt nævnes det som et problem, at markedsføringsfolderen i dens formuleringer kan skabe forventninger fra skoler og daginstitutioner om, at konsulenterne kan anvendes til konkrete bevægelsesaktiviteter med børn.

Inspirationsmaterialet

Inspirationsmaterialet er kendt, men graden af anvendelse varierer. En enkelt har stort set ikke brugt det; en anden har brugt indholdsmæssige elementer af materialet; en tredje har brugt mate-

rialet i sin forberedelse; en fjerde har ikke været i nogen situationer, hvor materialet har været relevant.

Bilag 1.C Fokusgruppeinterview med Region Nord

I interviewet deltog 5 medarbejdere og evaluator. Blandt de 5 medarbejdere var der en medarbejder fra Region Syd.

Hvad har været mest positivt ved kompetenceudviklingsforløbet?

En informant peger på "uddybningen af det ottende kostråd". En anden informant fremhæver de dele af kursusmodulerne, hvor kursisterne selv var aktive. Flere fremhæver en underviser, som værende meget kompetent.

Hvad har været mest problematisk ved kompetenceudviklingsforløbet?

En informant mener, at der var for meget om politik på kursusmodulerne og ville hellere have haft mere om bevægelsens betydning. En anden informant ville godt have haft mere dokumenteret baggrundsviden om bevægelsens betydning.

En tredje informant mener, at kompetenceudviklingsforløbet har været godt og relevant, men føler sig ikke i tilstrækkelig grad rustet til konsulentopgaverne i det ottende kostråd.

Et par informanter tilkendegiver, at såvel kursusmodulerne som coachingen burde være mere anvendelsesorienteret.

Coachingen har været placeret på et for tidligt tidspunkt, idet Alt om Kost-medarbejderne på det tidspunkt kun havde få eller slet ingen konkrete problemstillinger til coachingen. Derfor opleves coachingen mere som møder, hvor fagligt indhold blev drøftet, end egentlig coaching.

Flere informanter tilkendegiver, at det har været uklart, hvad man "egentlig skulle kunne" når, man havde gennemført forløbet. Markedsføringsfolderen udsender ifølge flere forkerte signaler til omverdenen, hvilket har skabt såvel forvirring som frustration hos rekvirenter og Alt om Kost-medarbejderne.

Konsulentopgaver

Det typiske mønster i konsulentopgaver i det ottende kostråd har været, at konsulenterne på eget initiativ har taget det op i forbindelse med opgaver i forhold til kost.

Der begynder dog at komme henvendelser med fokus på bevægelse.

Konsulenterne har haft mange opgaver i daginstitutioner, nogle opgaver i skoler og relativt få i kommunale forvaltninger.

En informant forklarer dette forhold med, at kommunerne har deres egne sundhedskonsulenter, hvilket bl.a. betyder, at Alt om Kost-medarbejderne har flere opgaver i forhold til implementering i de kommunale organisationer end opgaver i forhold til strategiske processer i forvaltningen.

Flere informanter nævner dog opgaver vedrørende kost i forhold til kommuner. Eksempelvis samarbejde med kommunale sundhedskonsulenter, vurdering og kritisk feedback på en vedtaget kostpolitik og som "input" i en kommunal proces.

Der gives også eksempler på proceskonsulentfunktioner, men ikke specifikt i forhold til det ottende kostråd.

Der fulgte en drøftelse af, hvad konsulentopgaven i det ottende kostråd består i. Skal man som konsulent være ekspert i bevægelse og dermed kunne alle svar, eller skal man som konsulent kunne "åbne andres øjne" for betydningen af bevægelse og stille de rigtige spørgsmål eller en kombination heraf?

Flere gav udtryk for personlig frustration, hvis man ikke ved mere om det faglige felt end rekvirenten.

Desuden fulgte en længere drøftelse af, om Alt om Kost-konsulenten skal kunne formidle konkrete ideer til fysiske aktiviteter til rekvirenten eller om det i højere grad var et rekvirentansvar.

Inspirationsmaterialet

Informanterne har læst inspirationsmaterialet igennem. Flere informanter giver udtryk for, at de har anvendt dele af materialet til forberedelse. En informant har pillet relevante sider ud og kopieret det til rekvirenten. En informant giver udtryk for, at hun ikke har anvendt materialet.

Bilag 2.A Internat på "Park Inn" i Vejle den 13.-14. marts 2008

Kompetenceudviklingsforløbene for Alt om Kost medarbejderne gennemføres alle på adressen:

Park Inn
Willy Sørensens Plads 3
7100 Vejle
Tlf. 76436700

Se mere om stedet på: www.parkinn.dk

Tema 3: Forståelse af skolens/institutionens fysiske rammer

"Forløbet vil skabe forståelse af de handlemuligheder og begrænsninger, der knytter sig til skolens/institutionens fysiske rammer"

Rammefaktorer er forhold som fremmer eller hæmmer undervisning og læring på forskellige måder. Læringsrummet eller det professionelle handlerum for fysisk aktivitet er i høj grad forbundet med skolens/institutionens fysiske rammer. For at rejseholdets medarbejdere kan sættes i stand til at inspirere skoler og institutioner til mere fysisk aktivitet, er det vigtigt, at medarbejder kan forstå skolernes og institutionernes vilkår og muligheder for at etablere de nødvendige fysiske rammer. Herudfra skal deltagerne også kunne inspirere til og rådgive omkring inddragelse af skolens og institutionens fysiske rum på nye måder.

13. marts 2008

Kl. 10.00 – 10.45:

Velkomst og information fra Fødevarestyrelsen.

Præsentation af internatets uddannelses program herefter :

Kl. 10.45-12.00

Tema 3: Hvilken betydning har institutionens fysiske rum for børns aktivitetsniveau? v. Grethe Sandholm

Undervisningsmålene er:

- at præsentere deltagerne for sammenhænge mellem fysisk aktivitet/bevægelse og institutionens fysiske rum
- at præsentere deltagerne for muligheder for bevægelse i børnenes hverdag
- at inspirere deltagerne til, hvorledes skolens fysiske rum kan anvendes og udvikles og forandres

Læringsmålene er:

- at deltagerne tilegner sig viden om sammenhæng mellem fysisk aktivitet/bevægelse og institutionens fysiske rum
- at deltagerne kan formidle redskaber til at implementere bevægelsesfremmende aktiviteter og rammer i institutioner

kl. 12.00-13.00:

Frokost

Kl. 13.00-15.00:

Tema 3: Hvilken betydning har skolens fysiske rum for børns aktivitetsniveau? V. Lene B. Terp

Undervisningsmålene er:

- at præsentere deltagerne for sammenhænge mellem fysisk aktivitet/bevægelse og skolens fysiske rum
- at præsentere deltagerne for muligheder for bevægelse i børnenes hverdag
- at inspirere deltagerne til, hvorledes skolens fysiske rum kan anvendes og udvikles og forandres

Læringsmålene er:

- at deltagerne tilegner sig viden om sammenhæng mellem fysisk aktivitet/bevægelse og skolens fysiske rum
- at deltagerne kan formidle redskaber til at implementere bevægelsesfremmende aktiviteter og rammer i skoler

Kl. 15.00-15.30:

Kaffepause

Kl. 15.30-17.00

Case: Ud fra et specielt udarbejdet analyseskema (værktøj til analyse af fysiske rum), tager vi på besøg på Damhavens skole, hvor vi kigger på de fysiske omgivelser. Opgaven bliver at analysere de nuværende muligheder for fysisk aktivitet samt at give forslag til ændringer/forbedringer. Deltagere vil få forskellige opgaver ex. skolegården, indendørs etc.

Kl. 17.15-19.00

Opsamling og fremlæggelse af cases. I denne del af programmet arbejdes der med opponentergrupper.

Læringsmålene er:

- at deltagerne tilegner sig erfaring i at være spørgende i relation til oplæg om fysisk aktivitet og skolens rammer
- at deltagerne kan formidle redskaber til at implementere bevægelsesfremmende aktiviteter og rammer i skoler

Kl. 19.30

Aftensmad

Kl. 21.00-

Hygge og samvær

Tema 4: Forståelse af skolens/institutionen organisationer og planlægningsrutiner

"Forløbet giver deltagerne forudsætninger for at forstå skolens/institutionens muligheder og begrænsninger som organisator og planlægger af fysisk aktivitet for børn og unge"

I dag fungerer skolen og institutionen både som bureaukratisk institution, men også som ramme om de kulturelle normer og værdier, som bl.a. er indskrevet i folkeskoleloven. Undervisningen i dette tema vil tage afsæt i spændingsfeltet mellem den enkelte skoles/institutions mulighed for at overholde love og økonomi og så skolens/institutionens praktiske handlemuligheder for at iværksætte projekter eller undervisning med fysisk aktivitet.

14. marts 2008

Kl. 7.00-08.30

Start evt. morgenen med en rask lille jogge-/løbetur

Kl. 7.00-08.30

Morgenmad

Kl. 8.30-10.00

Tema 4: Hvilken betydning kan institutionens organisation og planlægningsrutiner have for fysisk aktivitet? – og hvad skal man specielt være opmærksomme på? v. Grethe Sandholm

Undervisningsmålene er:

- at inspirere deltagerne til, hvorledes institutionens fysiske rum kan anvendes og udvikles
- sætte fokus på, hvordan rum og rammer kan være medspiller i forhold til, at bevare og styrken og behovet for at være fysisk aktiv
- at turde udfordre institutionens rum/rammer

Læringsmålene i dette tema er:

- at udvikle en række kompetencer til at udnytte og udvikle fysisk bevægelse i den pædagogiske kontekst
- at deltagerne får viden om de holdninger og værdier, som danner grundlag for fysisk bevægelses i den pædagogiske praksis

Kl. 10.45-12.00

Tema 4: Hvilken betydning kan skolens organisation og planlægningsrutiner have for fysisk aktivitet? – og hvad skal man specielt være opmærksomme på? v. Børge Koch

Undervisningsmålene i dette tema er:

- At deltagerne får indblik og forståelse for de arbejdsforhold og muligheder, som de ansatte har i forhold til at arbejde med de temaer, som rejseholdet præsenterer for skolerne/SFO'en.
- At deltagerne får kendskab til, hvorledes skolens fysiske rum kan anvendes og udvikles
- at turde udfordre skolens rum/rammer

Læringsmålene i dette tema er:

- At deltagerne får udviklet/øget sine kompetencer, som kan sikre, at formidlingen af det relevante tema kan blive implementeret i skolen/SFO'en.

Kl. 12.00-13.00

Frokost

Kl. 13.00-15.00

Fokus på børns motoriske udvikling v. Børge Koch

Undervisningsmålene er:

- at præsentere deltagerne for sammenhænge mellem barnets motoriske udvikling og sundhed
- at præsentere deltagerne for eksempler på bevægelse i hverdagen

Læringsmålene er:

- at deltagerne tilegner sig viden om sammenhæng mellem barnets motoriske udvikling og sundhed
- at deltagerne kan formidle redskaber til at implementere bevægelsesfremmende aktiviteter i skoler, institutioner og fritid

Kl. 15.00-

Afslutning og opsamling på internatet v. Børge Koch

Coaching/supervision:

Mellem modul 3+4 (2. internat) og modul 5 er der igen lagt supervision/coaching ind som et tilbud til den enkelte kursUSDeltager.

Coachingen/supervisionen vil tage afsæt i en række opgaver, som deltagerne vil blive bedt om at arbejde med i perioderne mellem modulerne.

Coaching er aftalt til følgende datoer og steder:

2. runde:

15. april 2008 kl. 10-13 i Herning

24. april 2008 kl. 10-13 i Vejle

6. maj 2008 kl. 10-13 i Rødovre

Er man forhindret i at deltage i de fastsatte datoer/steder for coaching aftales en løsning personligt med Lene B. Terp.

Bilag 2.B Internat på "Park Inn" i Vejle den 22. maj 2008

Kompetenceudviklingsforløbene for Alt om Kost medarbejderne gennemføres alle på adressen:

Park Inn
Willy Sørensens Plads 3
7100 Vejle
Tlf. 76436700

Se mere om stedet på: www.parkinn.dk

Tema 5: Målgruppen børn og unge

"Forløbet skal sikre, at deltagerne kan tage højde for børn og unges forskellige læringsforudsætninger set i relation til kost og fysisk aktivitet"

Rejseholdets medarbejdere skal i deres bestræbelser på at udvikle nye ideer for at gøre dagligdagen mere fysisk aktiv for børn og unge i de danske daginstitutioner, SFO'ere og skoler undervises i de sociale og fysiske forudsætninger, som børn og unge møder frem med i dag. Undervisningen skal kæde fysisk aktivitet sammen med de sociale forhold, som er gældende i dag. Børn og unges livsstil, vaner og gruppedannelser skal analyseres i bestræbelserne på at sikre projekters og initiativers effektivitet og gennemslagskraft på den enkelte skole. Modulet vil konkret inddrage spørgsmålet: "Hvad gør vi med de inaktive børn?"

22. maj 2008

Kl. 10.00 – 10.30:

Velkomst og information fra Fødevarestyrelsen.

Præsentation af internatets uddannelsesprogram, herefter:

Kl. 10.30-11.15

Præsentation af specielt designet inspirationsmateriale til Alt om Kost rejseholdets medarbejdere omkring fysisk aktivitet m.m. v/Karsten Sørensen, University College Syd

kl. 11.15-12.00:

Præsentation af aktivitetspakkerne til fysisk aktivitet fra firma Tress v/Lyng Kjeldsen og Thomas Johnsen

Kl. 12.00-13.00:

Frokost

Kl. 13.00-15.00:

Tema 5: Lærer alle børn på samme måde, - og hvis ikke, hvordan sikrer vi os så, at vi udfordrer alle? v/Grethe Sandholm, VIA University College

Undervisningsmålene er:

- At præsentere deltagerne for betydningen af støttende læringsmiljøer tilpasset de enkelte børns læringsstile
- Hvordan der kan arbejdes med nuanceforskelle i deltagelse for det enkelte barn / ung

Læringsmålene er:

- at deltagerne tilegner sig viden om hvordan man via professionen opstiller rum og rammer for børnenes kropslige bevægelser
- at deltagerne kan formidle hvilke faktorer, der har betydning i et inkluderende læringsmiljø med kroppen som grundlæggende vilkår

Kl. 15.00-15.30:

Kaffepause

Kl. 15.30-16.15

Præsentation af taske til hver Alt om Kost medarbejderne med diverse inspirationsmaterialer fra kampagner m.v. v/Børge Koch, University College Syd

Hver kursUSDeltager opfordres til at tage en bevægelsesaktivitet med, som afprøves i kursuslokalet under dagens forløb.

Bilag 2.C Internat på "Park Inn" i Vejle den 28. august 2008

Også det afsluttende kompetenceudviklingsforløb for Alt om Kost medarbejderne gennemføres alle på adressen:

Park Inn
Willy Sørensens Plads 3
7100 Vejle
Tlf. 76 43 67 00

Se mere om stedet på: www.parkinn.dk

Tema: "Fra teori til praksis"

28. august 2008

Kl. 10.00 – 10.30:

Velkomst og information fra Fødevarestyrelsen.

Præsentation af dagens program, herefter:

Kl. 10.30-11.45

Der etableres 4-5 grupper med 3-4 konsulenter, som vælger case (se bilag 1). Derefter bruges tiden til at forberede et oplæg på 15 minutter, hvor de enkelte grupper præsenterer deres overvejelser m.v. I oplægget skal der inddrages overvejelser over nedenstående indholdsområder, som er gennemgået på kurset:

Udarbejdelse af bevægelsespolitikker:

"Forløbet skal sikre, at deltagerne kan understøtte udvikling af bevægelsespolitikker på skolerne"

For at rejseholdets medarbejder bedst muligt kan støtte op om skolernes og institutionernes processer med at udvikle bevægelsespolitikker, må de have indblik i, hvad der foregår i kommunerne på sundhedsområdet, specielt i forhold til udvikling af overordnede sundhedspolitikker og strategier. De vil få viden og redskaber til at koble skolens/institutionens udviklingsarbejde til kommunens overordnede strategier, og til at understøtte skolens/institutionens eget arbejde med politikudvikling og -implementering.

Inddragelse og samarbejde med eksterne interessenter:

"Forløbet skal sikre en bedre inddragelse af og samarbejde med eksterne interessenter"

Rejseholdets medarbejdere skal sikres ideer til en inddragelse af aktører uden for kredsen af skolens/institutionens normale samarbejdspartnere. Undervisning og oplæg til ideer til netværksdannelse med kendte såvel som nye interessenter i forhold til børn og unges fysiske udfoldelsesmuligheder skal afprøves. Et udvidet samarbejde mellem eksempelvis kostoperatører på skole-/institutionsområdet og lokale idrætsforeninger og klubber er et godt eksempel på et område med gode ekspansionsmuligheder.

Forståelse af institutionens/skolens fysiske rammer:

"Forløbet vil skabe forståelse af de handlemuligheder og begrænsninger, der knytter sig til skolens fysiske rammer"

Rammefaktorer er forhold som fremmer eller hæmmer undervisning og læring på forskellige måder. Læringsrummet eller det professionelle handlerum for fysisk aktivitet er i høj grad forbundet med institutionens/skolens fysiske rammer. For at rejseholdets medarbejdere kan sættes i stand til at inspirere skoler og institutioner til mere fysisk aktivitet, er det vigtigt, at medarbejder kan forstå skolernes vilkår og muligheder for at etablere de nødvendige fysiske rammer. Herud fra skal deltagerne også kunne inspirere til og rådgive omkring inddragelse af skolens fysiske rum på nye måder.

Forståelse af institutionens/skolens organisationer og planlægningsrutiner:

"Forløbet giver deltagerne forudsætninger for at forstå institutionens/skolens muligheder og begrænsninger som organisator og planlægger af fysisk aktivitet for børn og unge"

I dag fungerer institutioner/skoler både som bureaukratisk institution, men også som ramme om de kulturelle normer og værdier, som er indskrevet i serviceloven/folkeskoleloven. Dette tema tager afsæt i spændingsfeltet mellem den enkelte institutions/skoles mulighed for at overholde love og økonomi og så institutionens/skolens praktiske handlemuligheder for at iværksætte projekter eller undervisning med fysisk aktivitet.

Målgruppen børn og unge:

"Forløbet skal sikre, at deltagerne kan tage højde for børn og unges forskellige læringsforudsætninger set i relation til kost og fysisk aktivitet"

Rejseholdets medarbejdere skal i deres bestræbelser på at udvikle nye ideer for at gøre dagligdagen mere fysisk aktiv for børn og unge i de danske skoler undervises i de sociale og fysiske forudsætninger, som børn og unge møder frem med i dag. Temaet skal kæde fysisk aktivitet sammen med de sociale forhold, som er gældende i dag. Børn og unges livsstil, vaner og gruppedannelser skal analysere i bestræbelserne på at sikre projekters og initiativers effektivitet og gennemslagskraft på den enkelte skole.

Kl. 11.45-12.15

Fremlæggelse gruppe 1 - med efterfølgende feedback/coaching

kl. 12.15-13.00:

Frokost

Kl. 13.00-13.30:

Fremlæggelse gruppe 2 – med efterfølgende feedback/coaching

Kl. 13.40-14.10:

Fremlæggelse gruppe 3 - med efterfølgende feedback/coaching

Kl. 14.10-14.30:

kaffepause

Kl. 14.30-15.00:

Fremlæggelse gruppe 4 - med efterfølgende feedback/coaching

Kl. 15.00

Opsamling og afsluttende uddybninger/spørgsmål/kommentarer.

Fremlæggelserne vil foregå efter følgende plan:

Fremlæggelse:	Opponentgruppe:
Gruppe 1	Gruppe 3
Gruppe 2	Gruppe 4
Gruppe 3	Gruppe 1
Gruppe 4	Gruppe 2

Undervejs i fremlæggelserne vil gode spørgsmål/tilgange til de forskellige temaer blive nedfældet på flipover og efterfølgende renskrevet og sendt ud til Alt om Kost medarbejderne.

Bilag 1:

Grupperne skal vælge mellem følgende temaer:

- En kommune retter henvendelse til Alt om Kost for at få hjælp til at få udarbejdet en bevægelsespolitik, som skal gælde for alle institutioner og skoler. Hvordan vil I gribe denne opgave an?
- En institution ønsker at drøfte holdninger og meninger i relation til bevægelse med forældrene. Hvordan holdningsbearbejder man? – og hvordan opnår man handlekompetence via dette arbejde?
- En skole mangler ideer til, hvordan skolens rum (både indendørs og udendørs) kan benyttes mere konstruktivt til fysisk aktivitet. Hvordan griber I denne opgave an?
- En institution har besluttet sig for, at gøre noget for de inaktive børn. Til at løse denne opgave, har man kontaktet Alt om Kost for at få hjælp. Hvordan griber I opgaven an?
- En skole ønsker en større kontakt til lokalområdets foreningsliv. De vil gerne have hjælp til denne opgave fra Alt om Kost. Hvordan løses denne opgave?
- En institution for anbragte børn søger hjælp hos Alt om Kost for at få hjælp til at tænke bevægelse og fysisk aktivitet mere ind i institutionens hverdag. Hvordan tackles denne opgave?