

# Tips til at sætte Rådgivningsmål – læringsmål for den lokale fagperson

**Viden.** VISO er skabt til at formidle viden – gennem vejledende specialrådgivning og vejledende udredning – og gøre den anvendelig for fagpersoner i hele landet.

Vi kan gøre rådgivningsmålene målbare ved at sætte mål for, hvad fagpersonerne lærer gennem rådgivningen. Det gør man ved at sætte specifikke mål for, hvordan fagpersonerne anvender den nye viden allerede i rådgivningsforløbet.

Skriv det så ind i rådgivningsmålet, for eksempel:

- Rådgivningsmålet er, at medarbejderne ...
  - ... prioriterer ... f.eks. hvilke handlemuligheder de først vil prøve af
  - ... kortlægger ... f.eks. hvordan borgeren/barnet motiveres gennem de nye tilgange
  - ... sætter mål for ... f.eks. hvordan de kan bruge den nye indsigt i kommunikationen med borgeren/barnet
  - ... laver en struktur for borgeren/barnet ... f.eks. i omstillingssituationer
  - ... laver en plan ... f.eks. for at implementere den nye metode

**Kunnen.** I nogle tilfælde er det relevant at sætte mål for nye kompetencer - nemlig når rådgivningsmålet er, at de lokale fagpersoner faktisk *mestrer* en ny metode eller færdighed. Her kan du skrive målet som en påstand om, hvad medarbejderen konkret gør, når målet er nået. Det gør målet specifikt og målbart – for eksempel:

- Rådgivningsmålet er, at medarbejderne
  - bruger den nye metode ...
  - laver en visuel struktur for borgeren/barnet ...
  - aflæser borgeren/barnets belastningsniveau ...
  - giver borgeren/barnet konkrete valgmuligheder ...

Bestem samtidigt i hvilken situation, den lokale fagperson kan demonstrere sin nye kompetence – f.eks.:

- ved at lave en plan (f.eks. en inklusionsplan eller en samarbejdsplan)
- ved at bede medarbejderne om at føre en slags logbog
- i en evaluering eller en opfølgende rapport

**Tænken.** At forandre arbejds måde eller tænkning er ofte en forudsætning for at forandre en tilgang til borgeren/barnet. Men det kan være svært at aftale, hvis den fremherskende, måske negative tænkemåde er en del af problemet. Omvendt tager henvender ofte kontakt til VISO, fordi de er kørt fast i deres tænkemåde, eller fordi de ikke kan se borgeren/barnets potentiale eller motivere borgeren/barnet.

I begge tilfælde må VISO-konsulent og specialisten drøfte, om den nuværende tænkemåde kan være en barriere for at lære nyt. Næste skridt er at spørge ind til medarbejdernes behov og parathed til at lære nye kompetencer.

Det kan være bedre at overlade til specialistens diskretion, hvornår fagpersonen er parat til at forholde sig aktivt til sin nye tænkemåde, måske er det først senere i rådgivningsforløbet. Derfor kan man med fordel vente med at aftale specifikke rådgivningsmål – og i stedet starte ud knap så specifikt og handlingsorienteret, for eksempel:

- Rådgivningsmålet er at medarbejderne
  - får nye perspektiver på ...
  - forstår samspelet med borgeren/barnet på flere måder ...
  - bliver opmærksom på alternative tilgange og tænkemåder i arbejdet med ...
  - får en ny motivation i arbejdet med ...

Specialisten kan senere i forløbet bede de lokale fagpersoner om at forholde sig aktivt til en ny tænkemåde eller forståelse – hvilket kan tjene som dokumentation for udbyttet – og derpå evt. aftale mere specifikke rådgivningsmål for resten af rådgivningsforløbet.