



## Temadag den 17. november 2010, Århus Logikker i jobcenterpraksis Kritisk refleksion om egen faglighed

Arrangører: HK/Kommunals Beskæftigelsesudvalg og  
Dansk Socialrådgiverforenings Beskæftigelsesfaggruppe  
Oplægsholdere: Konsulent Lotte Rømer Grove, LRG og  
Programleder Dorte Caswell, AKF

### Noter fra cafédebatten – Plads til refleksion – hvordan det?

#### Barrierecafé

Hvad ser du/I som de største barrierer for refleksion på din/jeres arbejdsplads?

#### Pointer fra debatrunden

- Svært at samle samarbejdsparter til fællesmøder.
- Manglende forståelse for arbejdsfelt for andre faggrupper, herunder andre afdelinger i kommunen.
- Dårlig mødekultur.
- Dårlig ledelse.
- Dårlig struktur.
- Manglende tid.
- Sagsantal.
- Tidsrøvende systemer, hvor ting skal skrives og indberettes flere steder.
- Fokus på rettighed.
- Regeltyranni.
- Fysiske rum.
- At der ikke lægges vægt på at træne mødeledelse, så både tid og fokus kan holdes.
- At det er svært at holde det faglige niveau under en refleksion.

## Selvhjælpscafé

Hvad kan du selv gøre for at styrke refleksionen i arbejdet?

### Pointer fra debatrunden

- Stille hv-spørgsmål, cirkulære og refleksive.
- Skal være gode til at lytte og kunne rumme hinandens forskelligheder.
- Anvende praksislogikker.
- Fokus på hvordan man fungerer som team/gruppens metakommunikation.
- Modtage supervision i forhold til samarbejde.
- Sørger for at der er en mødestyrer/leder.
- Prioritere tiden til refleksion.
- Systematisk sagsbehandling fx med faste pejlemærker i sagen (fx i sygedagpenge ved uge X eller/og Y skal der laves et overdragelsesnotat.

## Begejstringscafé

Hvornår har du haft en fed oplevelse med refleksion ?

### Pointer fra debatrunden

- Supervision.
- Trivselsprojekt.
- Temadage.
- I dag, den 17.11.2010, da dagen har givet anledning til refleksion.
- Praktikanter.
- Kollegial opbakning/sparring.
- Når der har været plads til undren, der medvirker til at noget bliver synlig, så det bliver muligt at handle/ændre.

## Samarbejdscafé

Hvordan styrkes en reflektiv kultur mellem involverede professionelle i de konkrete sager?

### Pointer fra debatrunden

- 3-kants-møder (4-kants, 5 -6- osv..).
- Klart formål.
- Klar dagsorden.
- Forventningsafstemning.
- Afklaring af roller, kompetencer og funktion.
- Sætte struktur på teammøder – fx ved at gennemgå sager, som alle har haft tid til at sætte sig ind i.
- Lave flere tværfaglige møder om konkrete sager.
- Tovholdere, der sikrer rammer, der gør det muligt at reflektere.
- Tættere fysisk placering.

## Brokkecafé

Hvornår er du sidst blevet forhindret i at tænke dig om – hvorfor og hvordan?

### Pointer fra debatrunden

- Generelt er det altid muligt at tænke sig om, men udførelsen kan være vanskeliggjort. Måden møder tilrettelægges på, kan vanskeliggøre at alle komme til orde.
- Generelt gives der ikke nok tid til at få belyst sagen.
- Ved gruppemøder. Her er der for meget struktur og for lidt plads til refleksion.
- I et projekt. Her manglede der kollegial sparring.
- Vi tænker os hele tiden om. Det er mere, at der er en masse, vi ikke får lov til gennem vores job.
- Den socialfaglige del får ikke lov at fylde så meget i den beskæftigelsesrettede indsats – det forhindrer os i at 'tænke ud af boksen'.

## Idé café

Hvad skal der til for at give mere plads til refleksion?

### Pointer fra debatrunden

- En god mødestruktur/kultur.
- En nysgerrig og anerkendende tilgang til sine kollegaer.
- Fælles værdigrundlag.
- At man ser opgaverne som fælles.
- Ordentlig forberedelse og tiden til den fælles refleksion.
- Sætte refleksion på dagsordenen.
- Afsætte/prioritere tid til det.
- Give rum til det – plads til om- og eftertanke.
- Sætte temaer på dagsordenen, som sikrer at man vælger også at reflektere over andre temaer, end dem man normalt tager op.
- Nedbringelse af sagsantal.
- Ledelsesmæssig prioritering.
- Systematisk opsamling.
- Tilbud om supervision.
- Tilbud om efteruddannelse.
- Kendskabet til jobcenterkompasset skal udbredes til alle kollegaerne.
- Cases analyse – ikke egne sager.
- Sætte sammensatte grupper af kollegaer, der ikke de nærmeste kollegaer.
- Mødeleder – reflekterende leder.