

2 LØSNINGSKATALOG **MERE FÆLLES FAGLIG REFLEKSION**

Inspiration til metoder og redskaber



Dansk Socialrådgiverforening

INDHOLD

- Side 3: Forord
Brugsanvisning
- Side 4: Fælles faglig refleksion
- Side 5: Løsningsmetode: Kollegial sparring og supervision
- Side 6: Løsningsmetode: Lærende møder
- Side 7: Løsningsmetode: Teamsamarbejde
- Bagside: Henvisninger og kilder samt liste over alle kataloger i serien
'Sammen skaber vi forandringer – mere fag og arbejdsglæde'

*Bemærk, at dette katalog er ét ud af i alt syv løsningskataloger.
Se oversigten over materialerne på bagsiden.*

Vi vil gerne blive klogere sammen

Dansk Socialrådgiverforening er med dette materiale i gang med et læringsprojekt. Vi prøver os selv af med nye tilgange til problemløsning:

- Hvordan kan socialrådgiverarbejdspladser blive bedre til tidlige og forebyggende indsatser, som styrker fagligheden og arbejdsglæden? Hvordan kan Dansk Socialrådgiverforening understøtte arbejdspladsen i disse udviklingsprocesser?

Kommentarer til denne publikation samt vurderinger og erfaringer med de redskaber og metoder, som der henvises til, må meget gerne sendes til:

Arbejdsmiljøkonsulent i Dansk Socialrådgiverforening Elisabeth Huus Pedersen,
ehp@socialraadgiverne.dk

Dansk Socialrådgiverforening
Toldbodgade 19 B, 1253 København K.
www.socialraadgiverne.dk/vi-forandrer
Grafik: Signe Ida Christiansen
Marts 2020 V.1.1.

FORORD

Socialrådgiverarbejde er meningsfyldt og betydningsfuldt. Men socialrådgivernes arbejde er også præget af udfordringer og belastninger. En rapport udarbejdet af COWI har vist, at arbejdspress og stress er et stort problem, og mange socialrådgivere oplever, at det er svært at skabe kvalitet i arbejdet.

Dansk Socialrådgiverforening har besluttet at sætte fokus på, hvordan socialrådgivere kan få 'mere fag og arbejdsglæde' gennem seks målsætninger. Det er intentionen, at vores fælles arbejde med at udfolde disse målsætninger tilsammen vil understøtte udviklingen af et bedre arbejdsmiljø og socialrådgivernes mulighed for at udfolde sig fagligt. Arbejdsmiljø og faglighed i kerneopgaven hænger sammen og kan påvirke hinanden både positivt og negativt.

Vent ikke med at handle – tag fat i problemerne, mens de er små. Start med at tage små, sikre skridt hen mod visionen om en stærk faggruppe med et solidt socialrådgiverfagligt handlerum.

Dette løsningskatalog giver Dansk Socialrådgiverforenings bud på særligt udvalgte metoder og redskaber, der kan anvendes af ledere, tillidsrepræsentanter og arbejdsmiljørepræsentanter til at understøtte udviklingen af den gode socialrådgiverarbejdsplads.



Ditte Brøndum

Næstformand
Dansk Socialrådgiverforening

Brugsanvisning

Kataloget ligger også på DS' hjemmeside, og det er nødvendigt at slå op her, for at kunne bruge de links til metoder og redskaber, der er i kataloget. Links er markeret i kataloget med blå skrift.

Slå op på

www.socialraadgiverne.dk/vi-forandrer

På hver side i løsningskataloget introduceres et redskab efter følgende disposition:

Kom hurtigt i gang - her gengives i sin helhed en enkel metode eller dialogspørgsmål, som hjælper jer hurtigt i gang med problemløsningen.

De gode redskaber - her præsenteres og linkes til gode redskaber, der kan bruges til at løse konkrete udfordringer.

Gå i dybden - her henvises til materiale, der yderligere kan uddybe eller supplere løsningsmetoderne.

Til hvert redskab foreslås i varierende grad også film, podcasts, tjeklister, cases eller særlige vigtige pointer

De metoder og redskaber, som kataloget henviser til, er produceret af bl.a. BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration eller kan findes på hjemmesiden Viden på Tværs, som er overenskomstparternes fælles hjemmeside for personalepolitiske projekter.



MERE FÆLLES FAGLIG REFLEKSION

HVORFOR SKAL VI HAVE MERE FÆLLES FAGLIG REFLEKSION?

Det skal vi, fordi den faglige refleksion om praksis gør os klogere og skarpere på valg af metoder og tilgange til borgerens problemstilling. I det fælles møde kan vi dele de svære oplevelser, vores fejltagelser og alle succeserne. Når vi taler højt om vores praksis, samarbejder tæt og ikke lader nogen være alene om opgaverne, så øger vi kvaliteten af vores kerneopgave til gavn for borgeren. Samtidig styrker vi vores profession og faglighed som socialrådgivere.

*De bedste løsningsmetoder er **kollegial sparring og supervision, lærende møder og teamsamarbejde.***

LØSNINGSMETODE

KOLLEGIAL SPARRING OG SUPERVISION

Kollegial sparring er en faglig samtale, hvor kolleger hjælper hinanden til at få inspiration og finde løsninger på konkrete udfordringer i den socialrådgiverfaglige praksis. Det er en metode til at skabe nyt overblik og forståelse af det arbejdsmæssige problem, og kan give ideer til, hvordan man kan håndtere det.

Supervision er en dialogbaseret lærings- og udviklingsmetode, der kan understøtte faglig udvikling og øge kvaliteten i den praktiske professionsudøvelse. Supervision rummer både medarbejderen som person, medarbejderens faglighed og de borgere, som medarbejderen har med at gøre.

Kom hurtigt i gang - med kollegial sparring

De to metoder til kollegial sparring kan supplere andre mødeformer, hvor man reflekterer sammen. Øvelserne må kun tage fem minutter. Forslag: Træn øvelserne på et personalemøde, så man får dem ind under huden. Husk først at aftale hvilken af, de to metoder, der skal anvendes.

Det store øre

Metoden bygger på den erfaring, at man ved at få mulighed for at sige sit problem højt og fortælle om det, ofte selv kan finde ud af, hvad man skal gøre:

- Kollega A, der har brug for sparring, får lov at fortælle, hvad der er svært, uden at blive afbrudt af kollega B. Kollega B skal kun være øre, og må hverken hjælpe eller udspørge.

De tre spørgsmål

Denne metode går et skridt videre, da kollega B her får lov til at stille spørgsmål:

- Kollega A, der har brug for sparring, fortæller kort om sin problemstilling til en tavs og lyttende kollega B.
- Kollega B får derefter mulighed for at stille tre spørgsmål til det han/hun har hørt. Derefter er sparringen slut – kollega A skal altså ikke svare.

Se flere metoder til kollegial sparring og supervision i BFA:

[Vi forebygger stress sammen - Værktøj 8: Supervision og sparring.](#)

De gode redskaber - til kollegial sparring og supervision

Arbejds miljø København har udviklet metodekataloget om [Styrk jeres arbejdsfællesskab i praksis](#). På side 22-23 gengives metoden 'Bevidning på succesfortællinger', som kan styrke fagligheden og samarbejdet omkring opgaven ved at dele viden, inspirere og koble sig på hinandens fortællinger. Metoden tager 70 minutter.

Socialstyrelsen har lavet en kort vejledning om, hvilke retningslinjer og rammer man kan overveje at sætte op om [kollegial sparring og feedback](#).

Dansk Socialrådgiverforening har sammen med Danske Regioner lavet et inspirationsmateriale om supervision af socialrådgivere. Publikationen [Supervision som udviklingsværktøj](#) indeholder en række cases. Desuden er der lavet et overskueligt redskab om hvilke [Overvejelser om supervision](#), man bør tage om rammer, organisering, kontrakt med supervisor, supervisionsmetoder og den praktiske tilrettelæggelse.

Mere viden - om kollegial sparring og supervision

I Socialrådgiverens [temanummer om kollegial sparring](#) (side 12-21) kan man læse en case fra jobcentret i Jammerbugt Kommune, hvor sparringen er sat i system. Der er også gode råd fra konsulent Charlotte Dalsgaard, der er specialist på området.

Bog: Charlotte Dalsgaard: Kollegial sparring.

LØSNINGSMETODE

LÆRENDE MØDER

Et lærende møde oplever man som meningsfuldt, udbytterigt og effektivt. Mødet har måske også givet deltagerne mulighed for at påvirke og få indflydelse. Man går fra mødet med ny inspiration og ny energi.

Kom hurtigt i gang - med lærende møder

Lær af succeserne og sæt den gode historie øverst på dagsordenen. Hvis man ønsker større åbenhed, glæde og trykthed i en personalegruppe, kan man indlede det faste møde med, at man skiftes til at fortælle en god historie om en arbejdsmæssig oplevelse.

Punkt 1 på dagsordenen: Den gode historie. Fortæl om en oplevelse, som du har haft med en kollega/ samarbejdspartner/ borger, som har styrket vores faglighed eller arbejdsmiljø. Fortæl detaljeret, hvad der skete (3 minutter).

I plenum eller i små grupper analyserer vi historien ved hjælp af følgende spørgsmål (fem minutter):

- Hvad er det særlige ved denne historie?
- Hvad fortæller den om vores faglighed og arbejdsmiljø?
- Hvad er årsagerne til, at historien ender så godt? – hvad er det, der virker godt?

Dagsordenspunktet er inspireret af en af BFA's [Øvelser i anerkendelse](#)

De gode redskaber - til lærende møder

I Odder Kommune har socialrådgiverne sammen med deres ledelse udviklet et koncept for læringsmøder, som har fået prisen 'Den gyldne socialrådgiver'.

På hvert læringsmøde arbejder man med et tema, der er vigtigt for sagsbehandlerne. En arbejdsgruppe planlægger mødet og inviterer interne videnspersoner til at holde korte oplæg: fx en chef om kommunens strategi, en faglig leder om lovgivningen samt tre kolleger, som fortæller om deres praksis med afsæt i spørgsmålene: Hvordan har jeg handlet i sagen? Hvorfor har jeg handlet sådan? Og hvad er den faglige begrundelse? Dernæst er der videndeling i mindre grupper.

Mødet indledes og afsluttes med deltagerrunder: Første runde – hvad vil jeg gerne have ud af mødet i dag? Sidste runde: - hvad tager jeg med mig fra mødet i dag? - Hvad vil jeg indføre i min praksis og hvordan? Efter mødet omsættes den nye fælles viden til et skriftligt produkt. Fx socialfaglige pejlemærker om anvendelse af lovbestemmelser, oversigt over arbejdsredskaber og kildehenvisninger.

STAR har en kort beskrivelse af konceptet. På DS' hjemmeside ligger Stina Kruuses inspirationshæfte [Videndeling som læringsstrategi i socialt arbejde](#).

BFA's publikation [Det gode personalemøde og arbejdspladskulturen](#) indeholder en vejledning til dialogproces i en personalegruppe, så man sammen kan udvikle sit personalemøde. Publikationen indeholder et kort oplæg samt instruktion til gruppearbejde og plenumopsamling.

Gå i dybden med - lærende møder

Video: Ib Ravn: Forskerfortællinger: [Møder som skaber værdi](#) (5 minutter)

Artikel: Ib Ravn: [Bedre møder gennem facilitering](#)

Bog: Ib Ravn: [Lærende møder og konferencer i praksis](#)

LØSNINGSMETODE

TEAMSAMARBEJDE

Mange socialrådgivere sidder alene med opgaver og har alene-ansvar for fx en sagsstamme. Kan man dyrke samarbejdet mere? Kan man have mere fælles ansvar for opgaverne? Kan man arbejde to sammen om svære sager og vanskelige arbejdsopgaver - uden at ansvaret falder ned mellem to stole? Måske kan man blive inspireret af materialer om teamsamarbejde.

Kom hurtigt i gang - med teamsamarbejde

Spørgeguide til en teamudviklingssamtale (TUS) – inspireret af BFA: [Når team trives](#)

- Hvordan deler vi opgaver imellem os?
- Hvordan forventningsafstemmer vi?
- Hvordan arbejder vi med udviklingsopgaver i forhold til vores målgruppe?
- Hvordan kan vores teammøder skabe værdi for vores målgruppe?
- Hvordan ved vi, om vi når vores mål?
- Hvordan giver vi hinanden feedback?
- Hvordan arbejder vi med at gøre hinanden gode?
- Hvordan kan vi være åbne over for andre teams?

De gode redskaber - til teamsamarbejde

Bliv klogere på hvad der er en gruppe, et team og et pseudoteam ved at se BFA's videoer med Karina Nielsen [Team eller gruppe](#) (1½ min.) samt to film om [pseudoteam](#) (1½ min. og 2 min.).

BFA's publikation [Når team trives](#), er rettet til skoler, men giver viden og tips til almindelige problemstillinger i teamsarbejde.

Publikationen er suppleret med en række [Værktøjer til teamsamarbejde](#), hvor især redskabet om [Et håndslag om samarbejdets principper](#) er et godt sted at starte et nyt team op eller lave et tjek på et eksisterende teamsamarbejde. I metoden kommer man ind på aftaler om rammer, retning, roller, relationer og regler.

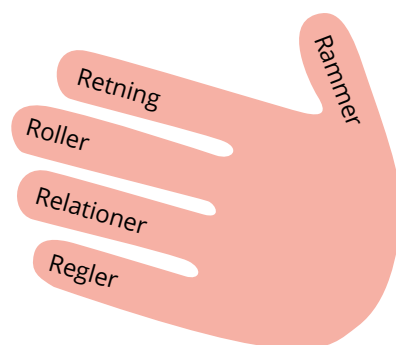
Statens kompetencesekretariat har udarbejdet en ret omfattende hjemmeside [Teamunivers](#). Her kan man finde værktøjer til temperaturmåling, procesværktøj, teori og cases fra statslige arbejdspladser.

Gå i dybden - med teamsamarbejde

BFA's hjemmeside om [Teamarbejde kontor](#) indeholder flere gode og korte videoer:

- Syv videoer om [forskellige typer af konflikter](#)
- Fire videoer om [lederens rolle](#)

Konceptet om social kapital fokuserer blandt andet på relationerne internt i et team, gruppe eller i en afdeling. BFA-I har udgivet [Social kapital - værdien af samarbejdsrelationer](#), hvor man blandt andet kan læse mere om, hvad der især er vigtig for et teams samarbejdsevne: Fælles spilleregler, opgaveforståelse, kollektiv selvtilid og tryghed.



Kilder

Arbejds miljø København
www.amk.kk.dk

BFA – BrancheFællesskab for Arbejds miljø
for Velfærd og Offentlig administration
www.arbejds miljøweb.dk

BFA-I – Industriens Branchefællesskab
for arbejds miljø
www.bfa-i.dk

Dansk Socialrådgiverforening
www.socialraadgiverne.dk

Statens kompetencesekretariat
www.kompetenceudvikling.dk/

Socialstyrelsen
www.socialstyrelsen.dk

STAR – Styrelsen for Arbejds marked og Rekruttering
www.star.dk



Dansk Socialrådgiverforenings materialer i serien

SAMMEN SKABER VI FORANDRINGER MERE FAG OG ARBEJDSGLÆDE

*Dialog- og
prioriteringsspil*

Spil
Mere fag og arbejdsglæde

*Løsningskatalog
1-3 har fokus
på faglighed*

Løsningskatalog 1
Flere faglige succeser
Løsningskatalog 2
Mere fælles faglig refleksion
Løsningskatalog 3
Mere efteruddannelse

*Løsningskatalog
4-6 har fokus
på arbejdsmiljø*

Løsningskatalog 4
Mindre arbejdspress og stress
Løsningskatalog 5
Mere trivsel og kollegaskab
Løsningskatalog 6
Mere fastholdelse

*Proceskatalog
7 har fokus på
forandrings-
processen*

Proceskatalog 7
Guide til TRIO'en - leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant

Alle materialerne kan downloades fra www.socialraadgiverne.dk/vi-forandrer