

SAMMEN SKABER VI FORANDRINGER

MERE FAG OG ARBEJDSGLÆDE

1

LØSNINGSKATALOG

FLERE FAGLIGE SUCCESER

Inspiration til metoder og redskaber

 Dansk Socialrådgiverforening



INDHOLD

- Side 3** Forord
Brugsanvisning
- Side 4** Flere faglige succeser
- Side 5** Løsningsmetode: Relationel koordinering
- Side 6** Løsningsmetode: Investeringstilgangen
- Side 7** Løsningsmetode: Samskabt styring
- Bagside** Kilder
Oversigt over materialer 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.1.4.

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.



FLERE FAGLIGE SUCCESER

HVORFOR SKAL VI HAVE FLERE FAGLIGE SUCCESER?

Det skal vi, fordi faglige succeser skaber faglig stolthed og øger arbejdsglæden. Faglige socialrådgiversucceser er lig med tilfredse borgere. Når vi udvikler det socialrådgiverfaglige arbejde, skaber vi sammenhæng i opgaveløsningen og øger kvaliteten.

De bedste løsningsmetoder er *relationel koordinering, investeringstilgangen og samskabt styring.*

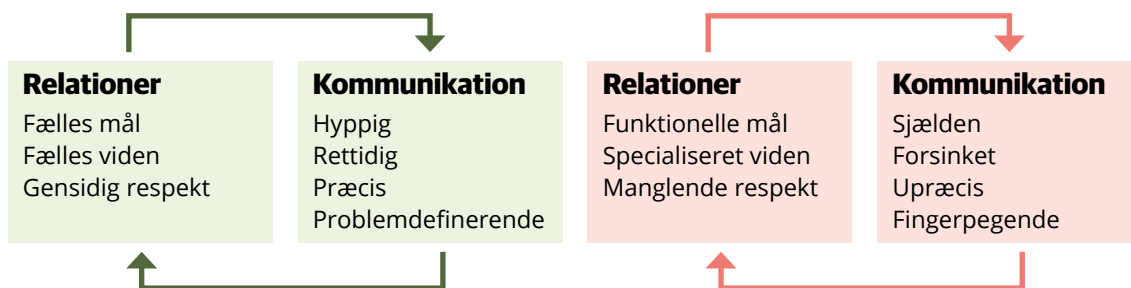
LØSNINGSMETODE

RELATIONEL KOORDINERING

Relationel koordinering sætter fokus på, hvordan man samarbejder og kommunikerer mellem teams, afdelinger eller faggrupper, som er afhængige af hinanden for at kunne løse en fælles opgave. Det gode samarbejde bygger på fælles mål, fælles viden og gensidig respekt, som understøttes af den gode kommunikation mellem parterne.

Se en animationsfilm på fire minutter, der viser, hvad relationel koordinering handler om.

BFA: [Relationel koordinering i ældreplejen](#)



Kom hurtigt i gang - med at vurdere jeres relationelle koordinering

Hvordan er jeres relationer til andre faggrupper/teams i forhold til følgende spørgsmål:

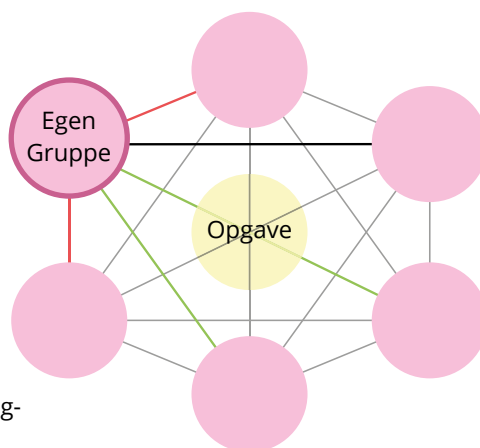
- I hvor høj grad har I fælles mål for opgaveløsningen?
- I hvor høj grad har I fælles sprog og viden om opgaverne?
- I hvor høj grad har I gensidig respekt?

Hvordan er kvaliteten af kommunikationen?

- Hvordan er hyppigheden af kommunikationen?
- Finder kommunikationen sted på de rigtige tidspunkter?
- Har kommunikationen det rette omfang og indhold?

Stærke og relevante relationer tegner I op med grønt. Svage men relevante relationer tegner I op med rødt. Irrelevante relationer tegner I op med sort. Metoden kommer fra BFA.

[Find den fulde instruktion her.](#)



Fortsæt fx med denne øvelse fra BFA, der sætter spot på [Hvordan samarbejder I om vigtige opgaver?](#)

De gode redskaber - om relationel koordinering

Find argumenter og forklaringer og flere tips til relationel koordinering i publikationen fra Væksthus for Ledelse: [Relationel koordinering](#).

Se case og inspirationsmaterialer fra Sorø Kommune om tværsektorielt samarbejde om aktivitetsparate borgere over 30 år og borgere i ressourceforløb på Viden på Tværs: [Kerneopgaven i forandring](#).

Gå i dybden - med relationel koordinering

Relationel koordinering har også inspireret til en bredere velfærdsforståelse.

På hjemmesiden [Relationel velfærd](#) findes en samling af film, oplæg og powerpoints.

LØSNINGSMETODE

INVESTERINGSTILGANGEN

Investeringsgangen er en forståelse af socialt arbejde, som har følgende karakteristika: Den er tidlig, intensiv, tværfaglig og tværprofessionel. Der investeres både i medarbejdernes faglighed og i udvikling eller vedligeholdelse af borgerens ressourcer. Investeringsgangen giver gode resultater for borgeren, og rummer muligheden for et bedre arbejdsmiljø for medarbejderne og kan også give kommunen en økonomisk gevinst på længere sigt.

Kom hurtigt i gang - med at drøfte tre af DS' anbefalinger til arbejdsmiljø og faglighed i investeringsgangen

Hvordan kan følgende anbefalinger konkretiseres hos jer? Hvem kan gøre hvad, hvornår og hvordan?

- Det er vigtigt, at de ansatte både hver for sig og i fællesskab får mulighed for at dygtiggøre sig efter behov og tilpasse kompetencer til ny udvikling, så omlægning og udvikling af den sociale indsats ikke medfører et kompetencetab.
- De ansatte bør inddrages i omstillingen til en investeringsgang både for at sikre, at de med deres faglighed kan medvirke til at kvalificere omlægningen, og for at de i højere grad får medejerskab og dermed fremmer en implementering.
- Der skal være fokus på at integrere arbejdsmiljøarbejdet i udviklingen og tilrettelæggelse af investeringsgangen for at sikre, at de ansatte trives og har mulighed for at levere en stabil og kvalificeret indsats.

Se Dansk Socialrådgiverforenings [51 anbefalinger til investering i det sociale voksenområde](#)

De gode redskaber - om investeringsgangen

Området for socialt udsatte børn:

- VIVE: [Inspirationskatalog: Tidlige forebyggende indsats på børn- og ungeområdet](#)
- VIVE: [Slutevaluering af Herning Kommunes Sverigesprogram](#)

Området for ledige voksne:

- Artikel i Socialrådgiveren: [Mere tid til samarbejde mellem borger og socialrådgiver får ledige i job](#)

Området for det sociale voksenområde:

- Dansk Socialrådgiverforenings rapport om [Investeringer på det sociale voksenområde](#)

Diverse myndighedsområder:

- Dansk Socialrådgiverforening: [Vejledende sagstal](#)
- Dansk Socialrådgiverforenings [dialogværktøj om faktorer, der påvirker sagstal](#), kan inspirere til en drøftelse af vilkår på arbejdet, der har indflydelse på hvor mange sager, man kan have ansvar for.

Gå i dybden - om investeringsgangen

Bog: Trine Nanfeldt og Stinne Højer Mathiasen: Tidlig forebyggelse på børne- og ungeområdet. En håndbog om Sverigesmodellen.

Rasmus Ravns ph.d.-afhandling: [Beskæftigelsesrettet rehabilitering - En evaluering af Hjørring Kommunes investering på beskæftigelsesområdet](#).

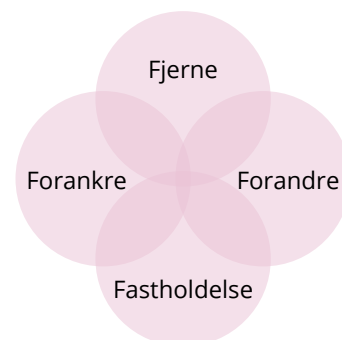
LØSNINGSMETODE

SAMSKABT STYRING

Samskabt styring er en metode til at udvikle bedre styring til gavn for kerneopgaven og for borgerne gennem involvering af ledere og medarbejdere i hele styringskæden. Metoden er en ny tilgang til afbureaukratisering, som kan bruges til at rydde op i meningsløs styring eller overflødig dokumentation.

Forenklingens fire F'er:

- Fjerne styring: Fx fjerne et af flere lag af styring, der måler det samme
- Forandre styring: Fx ændre på metoden eller designet af styringen.
- Forankre styring: Fx forklare bedre, hvorfor vi er nødt til at måle.
- Fastholde styring: Fx beholde de meningsfulde styringsmetoder.



Læs mere i artiklen på Viden på Tværs af Tina Øllgaard Bentzen:

[Forenklingens fire F'er.](#)

Kom hurtigt i gang - med at drøfte samskabt styring

Første skridt ud af i alt seks trin er en drøftelse af fælles sprog:

- Hvad taler vi helt konkret om, når vi taler om styring på vores arbejdsområde?
- Hvornår oplever vi, at styring understøtter eller spænder ben for arbejdet med kerneopgaven?

Viden på Tværs: [Samskabt styring – En ny vej til mere kerneopgave og mindre bureaukrati.](#)

De gode redskaber - til samskabt styring

Fremfærd, som er et samarbejde mellem parterne på det kommunale arbejdsmarked om at udvikle velfærdssamfundets kerneopgaver, har udarbejdet en serie materialer om temaet [Mindre bøvl. Mere mening](#). Alle materialerne ligger på Viden på Tværs:

- Hæfte: [Samskabt styring - En ny vej til mere kerneopgave og mindre bureaukrati](#)
- Metode: [Seks trin til samskabt styring](#)
- Case: [Odder Kommunes specialiserede socialområde](#) har indført en ny visitationsmodel, hvor myndighed og udfører arbejder tæt sammen, en ny systematik for opfølgning og dokumentation og mere fleksible tilbud til borgerne. Der er flere cases fra, [Haderslev](#), [Herning](#), [Horsens](#), [Høje Taastrup](#), [Holbæk](#) og [København](#)

På beskæftigelsesområdet er der et nyt projekt på vej om samskabt styring i fire kommuner i samarbejde med KL, HK-Kommunal og Dansk Socialrådgiverforening. Læs om projektet på Viden på Tværs:

[Forenklet beskæftigelsesindsats.](#)

Gå i dybden - med samskabt styring

Videoer på Viden på Tværs om samskabt styring med Tina Øllgaard Bentzen:

- [Hvad er samskabt styring](#) (1 minut)
- [Sådan ændrer jeres roller sig i samskabt styring](#) (5 minutter)
- [Er tillid altid godt?](#) (2 minutter)

Socialstyrelsens store redskabskasse om: [Faglig ledelse og styring af området for udsatte børn og unge](#)

Kilder

BFA - BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø
for Velfærd og Offentlig administration
www.arbejdsmiljoweb.dk

Dansk Socialrådgiverforening
www.socialraadgiverne.dk

Fremfærd
www.fremfaerd.dk

Relationel velfærd
www.relationelvelfaerd.dk

Socialstyrelsen
www.socialstyrelsen.dk

Viden på Tværs
www.vpt.dk

VIVE - Det Nationale Forsknings-
og Analysecenter for Velfærd
www.vive.dk

Væksthus for Ledelse
www.lederweb.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