

3

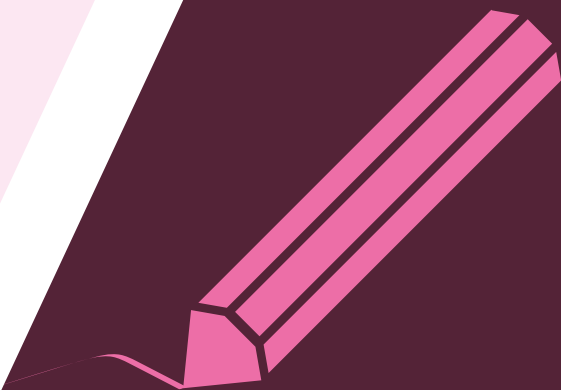
LØSNINGSKATALOG

MERE EFTERUDDANNELSE

Inspiration til metoder og redskaber



Dansk Socialrådgiverforening



INDHOLD

- Side 3: Forord
Brugsanvisning
- Side 4: Mere efteruddannelse
- Side 5: Løsningsmetode: Læringskultur
- Side 6: Løsningsmetode: Kompetenceudvikling
- Side 7: Løsningsmetode: Introduktions- og mentorordninger
- Bagside: Kilder
Oversigt over materialerne 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.1.3.

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 EFTERUDDANNELSE

HVORFOR SKAL VI HAVE MERE EFTERUDDANNELSE?

Det skal vi, fordi vi skal vedligeholde og udvikle vores kompetencer. Vi skal prioritere at tilegne os ny viden og lære nye metoder og redskaber at kende. Det giver faglig styrke og sikkerhed, og det øger kvaliteten af vores arbejde.

Nyansatte og nyuddannede socialrådgivere har et helt særlig behov for at blive hjulpet godt i gang.

De bedste løsningsmetoder er læringskultur, kompetenceudvikling og introduktions- og mentorordninger.

LØSNINGSMETODE

LÆRINGSKULTUR

Alle arbejdspladser har et læringsmiljø. Vi påvirkes konstant af vores omgivelser, og det reagerer vi på – vi lærer noget. Et positivt læringsmiljø fremmer nysgerrighed og eksperimenter. Et negativt læringsmiljø kan være præget af travlhed, vanetænkning og mangel på videndeling. At opdyrke en læringskultur kan betyde, at vi bevidst arbejder på at skabe rammer og vilkår, der kan understøtte læring.

Kom hurtigt i gang - med læringskultur

Sæt gang i dialogen ved hjælp af en tjekliste. Hvor er I godt med, og hvor kan I blive bedre?

- Jobudvikling**
 - Vi bliver løbende udfordret: Mere variation, mere ansvar eller nye opgaver
 - Arbejdspladsen har en bred palet af udviklingsaktiviteter, man kan deltage i
 - Man kan bruge nye lærte kompetencer i løsningen af sine arbejdsopgaver
- Kolleger**
 - Socialt og fagligt fællesskab præget af tillid, respekt, åbenhed og anerkendelse
 - Mulighed for at være føl hos erfaren kollega
 - Plads til refleksion
- Leder**
 - Medarbejdernes læring og udvikling spiller sammen med arbejdspladsens strategi
 - Feedback og anerkendelse til medarbejderen
 - Bidrager med prioritering, legitimitet og ressourcer til udviklingsaktiviteter
- Organisation**
 - Udvikling af den fysiske indretning, så den understøtter læring
 - Udvikling af teknologier, der understøtter læring
 - MED/SU inddrages i udvikling af kompetencestrategi
- Omgivelser**
 - Arbejdspladsen kan gå i dialog med borgere og være på forkant med udviklingen
 - Arbejdspladsen kan udvikle sig og lære af andre eksterne samarbejdspartner.

De gode redskaber - om læringskultur

Statens Kompetencesekretariat har lavet flere gode materialer:

- Man kan undersøge læringsmiljøet på arbejdspladsen med testen [Tag temperaturen på læringsmiljøet](#).
- Undersøg om der er et eller flere af de [6 forslag til læring på arbejdspladsen](#), som kan bruges hos jer. Værktøjerne er et-sides vejledninger til fx jobbesøg, sidemandsoplæring, idémiljøer og meget mere.
- Hent [Dialogkort til strategisk kompetenceudvikling](#), som kommer hele vejen rundt om bl.a. mål, principper, metoder og kompetencetyper.

Gå i dybden - med læringskultur

Væksthus for Ledelses artikler: [Brug teamet som læringsarena](#) beskriver, hvordan lederen kan understøtte læring. I [4 råd: Skab en god læringskultur](#), får lederen tips til at være en god rollemodel. En artikel i DenOf-fentlige.dk beskriver, hvordan [Feedback som drivende motivation på arbejdspladsen](#) er en helt nødvendig forudsætning for at kunne få udbytte af at indføre nye arbejdsmæssige metoder.

VIA University Colleges artikel om [De fem søjler er byggestenene i et professionelt læringsfællesskab](#) tager fat i blandt andet vigtigheden af at have fælles værdier og at deprivatisere praksis.

LØSNINGSMETODE

KOMPETENCEUDVIKLING

Kompetenceudvikling kan foregå både som uformel læring i dagligdagen og som formaliseret efter- og videreuddannelse. Under alle omstændigheder er det vigtigt med en kontinuerlig faglig udvikling. Men hvordan får man mest mulig udbytte af kurser og uddannelse?

Kom hurtigt i gang - med kompetenceudvikling

40-20-40 modellen:

En amerikansk professor er nået frem til, at kun 15 procent af al kompetenceudvikling får effekt på arbejdspladsen. Han anbefaler at tilrettelægge kompetenceudviklingen strategisk og i en tæt dialog mellem leder og medarbejder, både før, under og efter forløbet.

40 procent af energien skal bruges på at være godt forberedt og motiveret inden kurset.
20 procent af energien skal lægges på selve kurset.
40 procent af energien skal lægges i forhold til implementering af det lærte.

Læs mere om modellen *Kompetenceudvikling med effekt* på Viden på Tværs, hvor man også kan finde gode spørgsmål, som man kan stille sig selv før, under og efter kurset.

De gode redskaber - til kompetenceudvikling

På Viden på Tværs' hjemmeside er der et stort tema om *Kompetencernes ABC*. Her kan man finde **9 individuelle øvelser og 10 gruppeøvelser**. De kan hjælpe den enkelte med sin egen kompetenceafklaring, og gruppeøvelserne kan bruges til den fælles dialog på arbejdspladsen om indholdet og tilrettelæggelsen af kompetenceudvikling.

Statens kompetencesekretariat har lavet et *redskab til kompetencedialog*, som består af to workshops til dels samarbejdsudvalget og del til medarbejdergruppen. Formålet er at lave en kompetencestrategi og gruppeudviklingsplan.

På beskæftigelsesområdet har Dansk Socialrådgiverforening, HK-Kommunal og KL udarbejdet *Fagprofiler.dk*, som beskriver basiskompetencer samt fire forskellige faglige profiler på jobcentrene: Udviklingsprofilen, virksomhedsprofilen, kompetencematchprofilen samt helhedsprofilen. Læs også casen fra *Viborg Jobcenter*.

Dansk Socialrådgiverforening har indgået en *aftale om kompetenceudvikling* med KL, om ret til en *skriftlig individuel udviklingsplan*. På Viden på Tværs er der mere *vejledningsmateriale* om udviklingsplaner.

Økonomiske støttemuligheder:

- *De kommunale og regionale kompetencefonde*
- *Den statslige kompetencefond*

Overblik over uddannelser:

- *Dansk Socialrådgiverforenings hjemmeside* giver et overblik over diplom, master og kandidatuddannelser, der er relevante for socialrådgivere.
- Hjemmesiden *UddannelsesGuiden* har overblik over alle kompetencegivende uddannelser i Danmark.

Gå i dybden - med kompetenceudvikling

På Viden på Tværs kan man finde en grundig gennemgang af Bjarne Wahlgren: *Transfer i VEU – tolv faktorer, der sikrer, at man anvender det, man lærer*



LØSNINGSMETODE

INTRODUKTIONS- OG MENTORORDNINGER

Som nyuddannet eller nyansat har man behov for at komme godt fra start og vise, at man kan klare arbejdsopgaverne. Arbejdspladsen og kolleger har også interesse i, at den nye medarbejder kommer godt og hurtigt ind i arbejdsopgaverne.

Dansk Socialrådgiverforening og KL har sammen lavet en række værktøjer til arbejdspladserne til modtagelsen af nyuddannede. Materialet kan også inspirere til modtagelsen af nyansatte socialrådgivere med erfaring.

Introduktionsordning

Viden og færdigheder

Mentorordning

Kompetencer

Introduktionsordning og mentorordning er to forskellige aktiviteter, som supplerer hinanden: I introduktionsordningen sørger **kontaktpersonen** for den helt indledende viden og grundlæggende færdigheder. I mentorordningen bygger **mentor** ovenpå og løfter til et højere kompetenceniveau, hvor den nye socialrådgiver lærer at beherske socialrådgiverfaget mere professionelt.

Kom hurtigt i gang - med introduktions- og mentorordninger

Gennemfør en idéudvikling på et personalemøde:

- Hvad har nyuddannede socialrådgivere især brug for?
- Hvad forstår vi ved en god introduktions- og mentorindsats?
- Hvordan kan kollegerne støtte kontaktpersoner, mentorer og den nyuddannede socialrådgiver?
- Hvilken ramme for introduktions- og mentorordning skal vi opstille?
- Hvad forventer vi af den nyuddannede socialrådgiver?
- Hvad kan den nyuddannede socialrådgiver forvente af os?
- Lav tre gode råd til den nyuddannede socialrådgiver!

De gode redskaber - til introduktions- og mentorordninger

KL og Dansk Socialrådgiverforenings materiale hedder *Nøglen til en god start for nyuddannede socialrådgivere i kommunen*. Materialet består af fem hæfter, som har hver sin målgruppe:

Beslutningstagere og tovholdere: *Etablering af introduktions- og mentorordninger for nye socialrådgivere i kommunen* giver inspiration til design og søsætning.

Kontaktperson: *Introduktionsordning for nye socialrådgivere i kommunerne* giver et bud på introduktionsprogram, skema, dagsorden til statusmøder og meget mere. Brug evt. *word-skabelonerne*.

Mentor: *Mentorordning for nye socialrådgivere i kommunerne* indeholder forslag til en dagsorden for mentormøder, eksempler på analysemetoder og coachingspørgsmål. Brug evt. *word-skabelonerne*.

Interessenter: *Viden om den nye socialrådgiver i kommunen* giver andre aktører på arbejdspladsen inspiration til udbyttet af ordningerne samt viden om nyuddannede socialrådgiveres uddannelse.

Den nyuddannede: *Velkommen til den nye socialrådgiver i kommunen* kan arbejdspladsen give til deres nyuddannede socialrådgiverkollega. Der er gode råd om det at være ny, tips til forventningsafstemning og en lille vejledning til at føre logbog.

Gå i dybden - med introduktions- og mentorordninger

BFA har udarbejdet korte publikationer under titlen *Den gode modtagelse*, og har udarbejdet *gode råd til nyuddannedes på seks klassiske spørgsmål*. Fx Gør jeg mit arbejde godt nok? Og Hvor meget kan jeg tillade mig at bede om hjælp?

Kilder

BrancheFællesskabet for Arbejdsmiljø for Velfærd og Offentlig administration

www.arbejdsmiljoweb.dk

Dansk Socialrådgiverforening

www.socialraadgiverne.dk

Den Kommunale Kompetencefond

www.denkommunalekompetencefond.dk

DenOffentlige.dk

www.denoffentlige.dk

Den Regionale Kompetencefond

www.denregionalekompetencefond.dk

Fagprofiler.dk

www.fagprofiler.dk

Statens Kompetencesekretariat

www.kompetenceudvikling.dk

UddannelsesGuiden

www.ug.dk

VIA University College

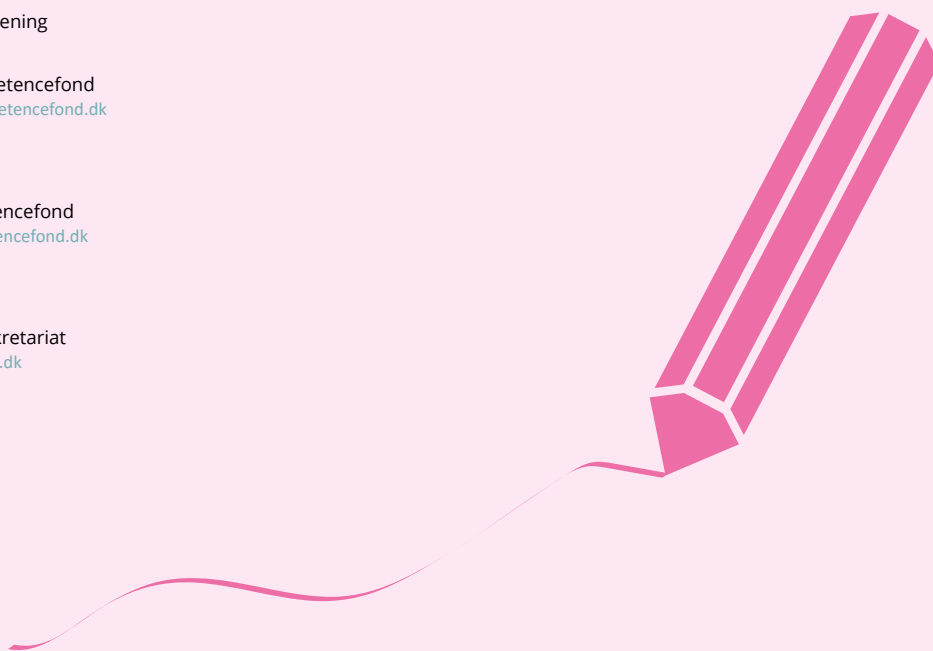
www.via.dk

Viden på Tværs

www.vpt.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