



# 2 LØSNINGSKATALOG **MERE FÆLLES FAGLIG REFLEKSION**

*Inspiration til metoder og redskaber*

 Dansk Socialrådgiverforening

**MERE FAG OG ARBEJDSGLÆDE**



# 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 'Mere fag og arbejdsglæde'

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

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](mailto:ehp@socialraadgiverne.dk)

**Dansk Socialrådgiverforening**  
Toldbodgade 19 B, 1253 København K.  
[www.socialraadgiverne.dk/merefagogarbejdsglaede](http://www.socialraadgiverne.dk/merefagogarbejdsglaede)  
Grafik: Signe Ida Christiansen  
August 2024. V.3.0

# FORORD

Socialrådgivernes arbejde er meningsfyldt og betydningsfuldt. Men socialrådgivernes arbejde er også præget af udfordringer og belastninger, og for en del kan det være svært at skabe god kvalitet i arbejdsindsatsen.

Dansk Socialrådgiverforening sætter fokus på, hvordan socialrådgivere kan få 'mere fag og arbejdsglæde', sådan at vi både kan forbedre arbejdsmiljøet og øge muligheden for at udvikle sig fagligt.

Her er det vigtigt at se arbejdsmiljø og faglighed i kerneopgaven, som noget der hænger tæt 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.

## 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/merefagogarbejdsglaede](http://www.socialraadgiverne.dk/merefagogarbejdsglaede)

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 skarpere på valg af metode og tilgang til borgerens problemstilling. I det fælles møde kan vi dele både de svære oplevelser og succeserne. Når vi taler højt om vores praksis og samarbejder tæt, 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: [Værktøj 8: Supervision og sparring](#).

### De gode redskaber - til kollegial sparring og supervision

Arbejdsmiljø Københavns katalog [Stærke arbejdsfællesskaber](#) indeholder bl.a. metoden 'Bevidning på succesfortællinger', som kan styrke fagligheden og opgavesamarbejdet. Metoden tager 70 min.

BFA har udgivet publikationen [Kollegial sparring i hverdagen](#) med 5 nemme metoder.

Social- og boligstyrelsen har lavet en kort [Vejledning til at skabe rammerne for faglig sparring](#).

Dansk Socialrådgiverforening og Danske Regioner har lavet et inspirationsmateriale om supervision af socialrådgivere. Publikationen [Supervision som udviklingsværktøj](#) indeholder en række cases. Brug også redskabet [Overvejelser om supervision](#), som 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.

Uden for Nummer's artikel af Leif Tøftning Kongsgaard: [Ro på! Om tempoets betydning for refleksivitet i velfærdsarbejdet](#).

# 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 tryghed 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.

Læs om Odder Kommunes koncept [Videndeling som læringsstrategi i socialt arbejde](#), som er udarbejdet af Stina Kruuse.

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.

BFA's redskabet [Tal om kvaliteten: Hvornår er arbejdet løst godt nok](#), som kan bruges til forventningsafstemning om kvalitetsniveau. Find det i publikationen [Forebyg stress i gruppen med opgaven i centrum](#).

### Gå i dybden med - lærende møder

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

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

Bog: Steen Elsborg og 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 teamsamarbejde.

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.

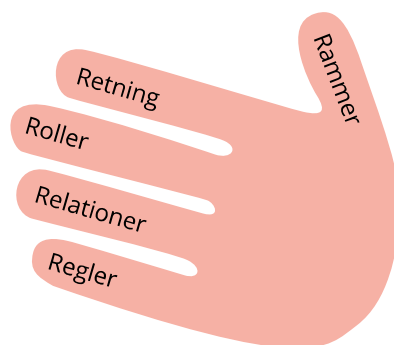
Statens Kompetencesekretariat har udarbejdet en ret omfattende hjemmeside [Teamunivers](#). Her kan man finde værktøjer til temperaturmåling, procesværktøj, teori og cases fra statslige arbejdspladser.

### Gå i dybden - med teamsamarbejde

BFA's hjemmeside om [Team- og projektarbejde på kontoret](#) 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 teamsamarbejdssevne: Fælles spilleregler, opgaveforståelse, kollektiv selvtillid og tryghed.



## Kilder

Arbejds miljø København  
[www.amk.kk.dk](http://www.amk.kk.dk)

BFA – BrancheFællesskab for Arbejds miljø  
for Velfærd og Offentlig administration  
[www.godtarbejds miljo.dk](http://www.godtarbejds miljo.dk)

BFA-I – Industriens Branchefællesskab  
for arbejds miljø  
[www.bfa-i.dk](http://www.bfa-i.dk)

Dansk Socialrådgiverforening  
[www.socialraadgiverne.dk](http://www.socialraadgiverne.dk)

Statens kompetencesekretariat  
[www.kompetenceudvikling.dk](http://www.kompetenceudvikling.dk)

SSocial- og Boligstyrelsen  
[www.sbst.dk](http://www.sbst.dk)

SPARK  
[www.sparkweb.dk](http://www.sparkweb.dk)

Styrelsen for Arbejds marked og Rekruttering  
[www.star.dk](http://www.star.dk)



Dansk Socialrådgiverforenings materialer i serien

## MERE FAG OG ARBEJDSGLÆDE

Overblik

Guide til  
**DS' materialer om 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 arbejds miljø

Løsningskatalog 4  
**Mindre arbejds pres 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 arbejds miljørepræsentant**

DS' anbefalinger

Vejledende standarder  
**Vejledende standarder for faglighed og arbejds miljø**

Alle materialerne kan downloades fra [www.socialraadgiverne.dk/merefagogarbejdsglaede](http://www.socialraadgiverne.dk/merefagogarbejdsglaede)