



1 LØSNINGSKATALOG **FLERE FAGLIGE SUCCESER**

Inspiration til metoder og redskaber



Dansk Socialrådgiverforening

MERE FAG OG ARBEJDSGLÆDE

INDHOLD

Side 3	Forord Brugsanvisning
Side 4	Flere faglige succeser
Side 5	Løsningsmetode: Relationel koordinering
Side 6	Løsningsmetode: Investeringsgangen
Side 7	Løsningsmetode: Samskabt styring
Bagside	Kilder Oversigt over materialer i serien 'Mere fag og arbejdsglæde'

*Bemærk, at dette katalog er ét ud af i alt seks 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

Dansk Socialrådgiverforening
Toldbodgade 19 B, 1253 København K.
www.socialraadgiverne.dk/merefagogarbejdsglaede
Grafik: Signe Ida Christiansen
September 2025, V.3.1.

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

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.

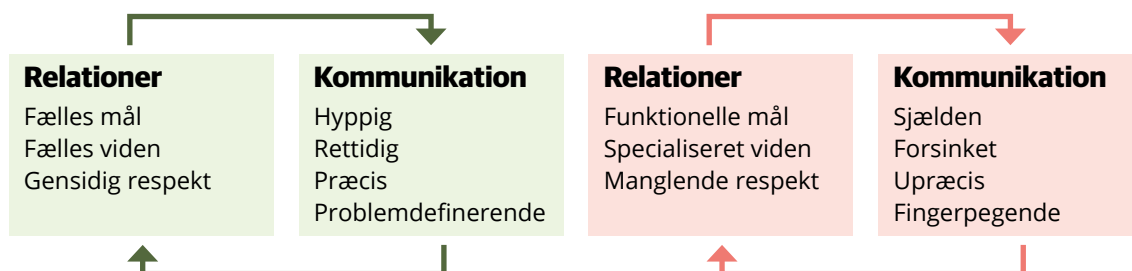
LØSNINGSMETODE

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:

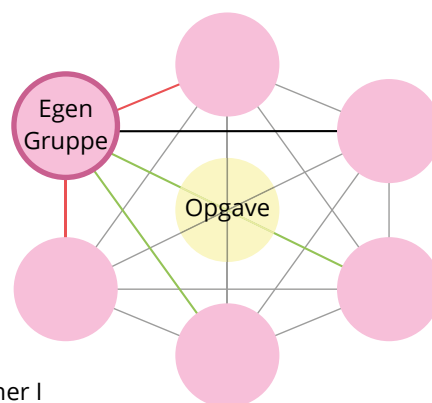
- I hvor høj grad har I fælles mål for opgaveløsningen?
- I hvor høj grad har I fælles sprog og viden om opgaverne?
- I hvor høj grad har I gensidig respekt?

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 redskab til at vurdere jeres relationelle koordination her.](#)



De gode redskaber - om relationel koordinering

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

Brug VPT's beskrivelse af [Relationel kapacitet - fra silotænkning til fælles opgaveløsning](#). Her er bl.a. et værktøj til [Kortlægning af den relationelle kapacitet](#) og en [case fra Hedensted Kommune](#).

Gå i dybden - med relationel koordinering

- Offentlig Ledelse: Hilary Cottam: [Gør op med de gamle velfærdsmetoder](#). om relationel velfærd.
- Metodecentret: [Relationel familierådgivning](#)
- Arbejdstilsynets [Vejledning om uklare krav og modstridende krav i arbejdet](#)
- SUS: [Opgang til opgang](#)
- Godt arbejdsmiljø: [Social kapital](#)

LØSNINGSMETODE

INVESTERINGSTILGANGEN

Investeringsstilgangen i socialt arbejde har følgende karakteristika: 1. Tidlig, intensiv, tværfaglig og tværprofessionel tilgang. 2. Investering både i medarbejdernes faglige kompetencer samt i udviklingen eller vedligeholdelsen af borgerens ressourcer. 3. Giver gode resultater for borgeren, kan forbedre arbejdsmiljøet kan på længere sigt give en økonomisk gevinst for kommunen.

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

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 investeringstilgang 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 investeringstilgangen 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 investeringstilgangen

Rapporter

- VIVE: Inspirationskatalog: [Tidligere forebyggende indsats på børn- og ungeområdet](#)
- VIVE: [Slutevaluering af Herning Kommunes Sverigesprogram](#) (børneområdet)
- VIVE: [Inspirationskatalog: Økonomistyring af tværgående og tidlige forebyggende indsatser](#) (børneområdet)
- Metodecentret: [Tættere på familien](#) (børn med handicap)
- Dansk Socialrådgiverforening: [Investeringer på det sociale voksenområde](#)
- VIVE: [En plan for en sammenhængende indsats sammen med borgeren](#) (voksenområdet)
- STAR: [IPS-metoden](#) (beskæftigelsesområdet)

Artikler i Socialrådgiveren:

- Beskæftigelsesområdet, Hjørring: [Mere tid til samarbejde mellem borger og socialrådgiver får ledige i job](#)
- Beskæftigelsesområdet, Aabenraa: [I Aabenraa lever de højt på succeserne](#)
- Voksenområdet, Holstebro: [Vi er tæt på borgerne – det er en meget federe måde at være socialrådgiver på](#) samt [Det nytter ikke bare at investere](#)

Dansk Socialrådgiverforenings vejledende sagstal og vejledende standarder.

- [Liste over vejledende sagstal](#)
- [Dialogværktøj om faktorer, der påvirker sagstal](#) samt om [Sagstyngde/sagskompleksitet](#)
- [Vejledende standarder for faglighed og arbejdsmiljø](#)

Gå i dybden - om investeringstilgangen

- Nanfeldt & Mathiasen: Tidlig forebyggelse på børne- og ungeområdet (om Sverigesmodellen)
- Rasmus Ravns ph.d.-afhandling: [Beskæftigelsesrettet rehabilitering – En evaluering af Hjørring Kommunes investering på beskæftigelsesområdet](#)

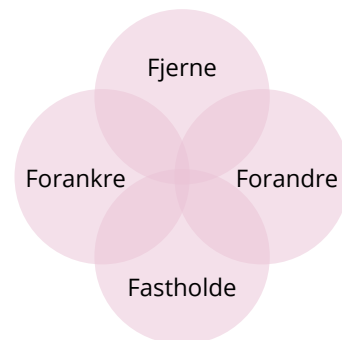
LØSNINGSMETODE

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: [Trin 1: Intro og fælles sprog](#)

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 med samskabt styring](#). 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](#)
- Download: [alle værktøjer til samskabt styring](#)
- Video: [Før i går i gang - råd fra øvede](#)
- Case: [Odder gentænker styringen på det specialiserede socialområde](#)

NFA har udviklet [Indflydeshjulet](#), som kan sætte jer i stand til systematisk at gennemgå hvad I har indflydelse på, og hvordan det påvirker jeres trivsel.

Gå i dybden - med samskabt styring

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

[Samarbejde på tværs af hverdagens roller og hierarkier](#) (6 minutter)

Social- og boligstyrelsen: [Evaluering af koordineret sagsbehandling](#) (børn og unge med handicap)

Kilder

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

Dansk Socialrådgiverforening
www.socialraadgiverne.dk

Fremfærd
www.fremfaerd.dk

Metodecentret
www.metodecentret.dk

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA)
www.nfa.dk

Offentlig ledelse
www.offentligledelse.dk

Social- og boligstyrelsen
www.sbst.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

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 arbejdsmiljø

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

DS' anbefalinger

Vejledende standarder
Vejledende standarder for faglighed og arbejdsmiljø

Alle materialerne kan downloades fra www.socialraadgiverne.dk/merefagogarbejdsglaede