6 LØSNINGSKATALOG
MERE FASTHOLDELSE

Inspiration til metoder og redskaber

Dansk Socialrådgiverforening

MERE FAG OG ARBEJDSGLÆDE

INDHOLD

Side 3: Forord
Brugsanvisning

Side 4: Mere fastholdelse

Side 5: Løsningsmetode: Støtte af sygemeldte og deres kolleger

Side 6: Løsningsmetode: Forebyggelse af sygdom og fravær

Side 7: Løsningsmetode: Forebyggelse af høj personaleomsætning

Bagside: Kilder
Liste over alle kataloger 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.

MERE FASTHOLDELSE

HVORFOR SKAL VI FASTHOLDE MERE?

Det skal vi, fordi god trivsel og stærk tilknytning til arbejdspladsen forebygger sygdom, sygefravær og personaleflugt. Når vi holder fast i hinanden som kolleger – så vi holder fast i faget og styrker faget.

De bedste løsningsmetoder er ***støtte af sygemeldte og deres kolleger****,* ***forebyggelse af sygdom og fravær*** *samt* ***fokus på at nedbringe høj personaleomsætning.***

LØSNINGSMETODE
STØTTE AF SYGEMELDTE OG DERES KOLLEGER

Den syge kollega har brug for støtte under og efter en sygemelding. Og den syges kolleger har også brug for ekstra ledelsesmæssig opmærksomhed i de samme perioder.

Kom hurtigt i gang – med støtte af sygemeldte

Hjælp din syge kollega

TRIO'en kan lave en fælles rettesnor, som man kan tage afsæt i, når en kollega bliver sygemeldt i længere tid.

- Hvad er formålet med at holde kontakt med vores syge kollega? Hvordan respekterer vi den syges grænser?
- Hvordan skal kontakten med vores syge kollega foregå? Hvor tit? Hvem?
- Kan vores syge kollega komme på besøg, mens han/hun er sygemeldt?
- Hvordan skaber vi mulighed for, at vores syge kollega kan vende tilbage med en delvis raskmelding?

Spørgsmålene er inspireret af ***sygeguide.dk***.

Lederens centrale rolle – at lede i alle retninger:

Opad – I ledelsesstrengen: Drøfte prioriteringer, løsninger, ressourcer.
Udad – I forhold til samarbejdspartnere: Er der aftaler, der må udskydes eller justeres?
Nedad –I forhold til medarbejderne: Hvilke opgaver skal løses, nedprioriteres, udsættes eller aflyses? Info om aftaler med den sygemeldte. Anerkendelse af kollegernes ekstra indsats og fokus på eventuelle negative dynamikker. Drøft i TRIO, hvordan trivslen på arbejdspladsen kan understøttes.
Fremad - Hvad kan organisationen lære af sygemeldingen, hvis den er arbejdsrelateret?

De gode redskaber – til støtte af sygemeldte og deres kolleger

Støtte af sygemeldte

Arbejdstilsynet har udarbejdet fem gode råd, om hvordan ***kolleger kan være opsøgende og bekræftende*** overfor en kollega, der vender tilbage efter sygdom: 1. Vær opsøgende 2. Stil spørgsmål. 3. Giv tydelig feedback. 4. Giv støtte. 5. Tal med din leder.

Arbejdsmedicinsk Klinik i Gødstrup har udarbejdet gode råd til den, som er ***Leder for en stressramt***. Der er også gode råd om gradvis tilbagevenden i ***Tilbage til arbejde efter stress***.

Fokus på kollegerne

Det er vigtigt at lederen har fokus på at forebygge yderligere sygemeldinger. Lederen kan sammen med de tilbageværende medarbejdere undersøge temaer som Kender alle deres roller? Hvad er succeskriterierne? Hvad skal prioriteres? Passer tid og opgaver sammen? Hvilke støttemuligheder er der? Er samarbejdet konfliktfyldt? Ved dine medarbejdere nok? Er de bange for at miste jobbet?

Se også Arbejdstilsynets hjemmeside ***Kom godt tilbage***

Gå i dybden – med mere viden om støtte af sygemeldte og deres kolleger

NFA's materiale ***Job&Sind*** består af 16 anbefalinger om forebyggelse og håndtering af psykisk mistrivsel.

STAR's publikation ***Indsatsmodel til nedbringelse af sygefravær i den offentlige sektor***

LØSNINGSMETODE
FOREBYGGELSE AF SYGDOM OG FRAVÆR

Man kan ikke forebygge al sygdom, men man kan dykke mere ned i årsagerne til det arbejdsrelaterede sygefravær, og man kan sætte gang i helhedsorienterede indsatser, som også fokuserer på god trivsel samt kulturen omkring fravær.

Kom hurtigt i gang – med forebyggelse af sygdom og fravær

Fem gange hvorfor

Hvis man vil forebygge gentagelser af fx stresssygemeldinger og reelt løse problemet, så skal man analysere årsagerne til, at medarbejderen blev syg, det vil sige finde frem til problemets rod.

Stil spørgsmålet 'Hvorfor er problemet opstået?' fem gange. Hvis I rammer 'Ved ikke' – så skal I vurdere, hvem eller hvad der kan hjælpe jer med at finde svaret. Det kan både være personer og skriftlige kilder. Bemærk, at der kan være flere årsager til samme problem, så måske skal skemaet udfyldes flere gange for at få fat i alle rødderne.

Anfør arbejdsmiljøproblem	Eksempel på problem: *Bilen vil ikke starte*	
1. Hvorfor er problemet opstået?	*– Batteriet er dødt*	Er dette problemets rod? Ja/Nej/Ved ikke
2. Og hvorfor er dét problem opstået?	*– Generatoren virker ikke*	Er dette problemets rod? Ja/Nej/Ved ikke
3. Og hvorfor er dét problem opstået?	*– Kileremmen er knækket*	Er dette problemets rod? Ja/Nej/Ved ikke
4. Og hvorfor er dét problem opstået?	*– Kileremmen er gammel*	Er dette problemets rod? Ja/Nej/Ved ikke
5. Og hvorfor er dét problem opstået?	*– Bilen har ikke været til service, og kileremmen er derfor ikke skiftet*	Er dette problemets rod? Ja/Nej/Ved ikke
Problemets rod er:	*Manglende serviceeftersyn*	
Anfør løsninger: (Både midlertidige og permanente løsninger)	*Bilen sendes til service.*	

Metoden er udviklet af firmaet Toyota og bruges blandt andet til at optimere processer indenfor LEAN.

De gode redskaber – til forebyggelse af sygdom og fravær

CABI har udarbejdet en lang række værktøjer, som blandt andet sætter fokus på arbejdspladskulturen. Lederværktøjet ***Skab fremmøde med sund arbejdspladskultur*** er en instruktiv vejledning til, hvordan man kan arbejde med kulturen omkring fravær. Et af redskaberne er ***Fraværs/nærværsspillet***, som kan bruges til at drøfte de forskellige holdninger til fravær, der kan være blandt medarbejderne. CABI har også lavet et værktøj til ***screening af jeres sygefraværsindsats***, hvor fx en TRIO kan svare på spørgsmål indenfor seks temaer om ledelse, ejerskab, data, redskaber, rutiner og trivsel. Screeningen resulterer i en rapport, der viser, om arbejdspladsen scorer rødt, gult eller grønt i forhold til de forskellige temaer, og dermed peger på, hvor man især skal tage fat.

Gå i dybden – med forebyggelse af sygdom og fravær

KL og Forhandlingsfællesskabet har udarbejdet publikationen ***En kur mod sygefravær***, som kan supplere CABI's screeningsværktøj med cases fra fire kommuner, der har lavet helhedsorienterede indsatser.

STAR har lavet gode anbefalinger til ***implementering af sygefraværsindsatser***.

LØSNINGSMETODE
FOREBYGGELSE AF HØJ PERSONALEOMSÆTNING

En stærk arbejdspladstilknytning forebygger stor personalegennemstrømning og styrker trivsel, faglighed og effektivitet. Mere fastholdelse sikrer stabilitet og kontinuitet i borgerens møde med socialrådgiveren.

Kom hurtigt i gang – med forebyggelse af høj personaleomsætning

Prøv en omvendt brainstorm. Det er let og sjovt at producere konkrete ideer, der forstærker jeres problem – for til sidst at vende dem om til værdifulde ideer. Negativ problemformulering: *Hvordan kan vi organisere vores arbejdsplads, så flest mulige medarbejdere forlader os hurtigt?* Proces:

1. fase: Individuel brainstorming af negative idéer, efterfulgt af præsentationsrunde uden debat/kritik.
2. fase: Omformuler i fællesskab de negative ideer til positive varianter. Uden debat/kritik.
3. fase: Fælles sortering og prioritering af de bedste positive idéer.

Se Viden på Tværs: ***Øvelse: Omvendt brainstorm***

De gode redskaber – til forebyggelse af høj personaleomsætning

Kom rundt om problemet

Hvordan ser personaleomsætningen ud på jeres arbejdsplads i sammenligning med tidligere år og med andre arbejdspladser?: Hvis fx 5 ud af 50 ansatte er ophørt i løbet af et år bliver afgangsprocenten (5/50)*100 = 10 procent. Hvad tror I, at det har kostet?

Overvej hvilke faktorer der især har betydning på jeres arbejdsplads, og som kan styrke tilknytning og fastholdelse, evt. i en fastholdelsespolitik?

Anerkendelse	Hjemmearbejde	Ledelsesstøtte	Omdømme	Samarbejdsforhold
Arbejdstid	Indflydelse	Løn	Opgaveprioritering	Socialt fællesskab
Faglig refleksion	Klare mål	Metodeudvikling	Personalegoder	Teknologi
Familievenlighed	Kompetenceudvikling	Mening og motivation	Risiko for chikane	Trivsel
Fleksibilitet	Kultur	Modtagelse af nye kolleger	Seniorer	Andet?

Fokus på det psykiske arbejdsmiljø

I PARA-projektets temahæfte om ***Fastholdelse og psykisk arbejdsmiljø*** introduceres de vigtigste faktorer, som har betydning for fastholdelse: Samarbejde, ledelse, negative handlinger og forandringer. Her finder du også printvenlige udsagnskort og en vejledning.

Fokus på sagsbehandlerskift

Partnerskabet om Børnene Først har lavet et inspirationsmateriale om ***Styring af sagsintensitet og kontinuitet***. VIVE har lavet en undersøgelse af ***sagsbehandlerskift på børneområdet*** og giver gode råd om fastholdelse.

Gå i dybden – med forebyggelse af høj personaleomsætning

Lederweb: ***6 råd: Fordi mangel på personale også kan være et juridisk problem***

Væksthus for Ledelses inspirationspakke om ***Topledelse af den attraktive arbejdsplads*** omfatter artikler, podcast og en video.

Inspiration til fastholdelse af seniorer kan man finde hos forskningsprojektet ***SeniorArbejdsliv***.

Inspiration til fastholdelse af nye socialrådgivere kan findes på DS' hjemmeside om ***Introduktions- og mentorordninger***.

Kilder

Arbejdstilsynet
www.at.dk

Arbejdsmedicinsk Klinik Gødstrup
www.regionshospitalet-goedstrup.dk/afdelinger/arbejdsmedicin

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

CABI
www.cabiweb.dk

Dansk Socialrådgiverforening
www.socialraadgiverne.dk

Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø – NFA
www.nfa.dk

Forhandlingsfællesskabet
www.forhandlingsfaellesskabet.dk

Regionalt arbejdsliv
www.regionaltarbejdsliv.dk

SeniorArbejdsliv
www.seniorarbejdsliv.dk

Social- og Boligstyrelsen
www.sbst.dk

STAR
www.star.dk

Sygeguide.dk
www.sygeguide.dk

Viden på Tværs
www.vpt.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 arbejdspres 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*