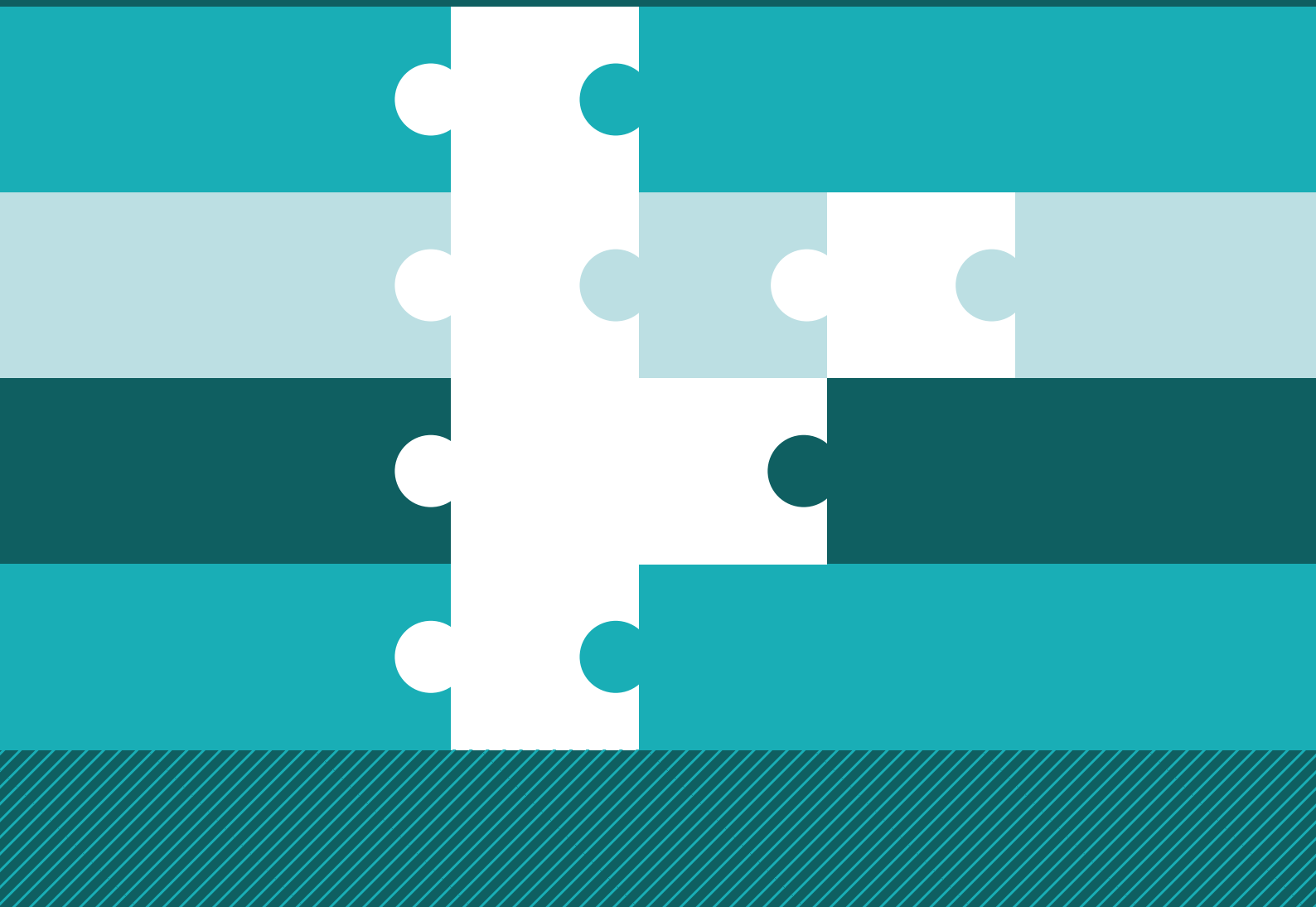



VIDENSBASERET PRAKSIS I BOTILBUD

Et inspirationskatalog til inddragelse af forskningsbaseret viden i praksis på botilbud





VIDENSBASERET PRAKSIS I BOTILBUD.
ET INSPIRATIONS KATALOG TIL INDDRAGELSE AF FORSKNINGSBASERET
VIDEN I PRAKSIS PÅ BOTILBUD

Udgiver: VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd
Udarbejdet for KL og Socialpædagogernes Landsforbund

Foto: Michael Aagaard Jensen fra aagaardmedier

Foto side 23: Shutterstock

Design: heddabank.dk

Tryk: Rosendahls a/s

Oplag: 1000

ISBN: 978-87-7119-479-1

e-ISBN: 978-87-7119-480-7

INDHOLD

4	FORORD	
6	VIDENSBASERET PRAKSIS I BOTILBUD	Om inspirationskataloget
8	BAGGRUND	Hvorfor et inspirationskatalog? Inspireret af forskning Kvalificeret af praksis
12	HVEM STÅR BAG PROJEKTET?	Arbejdsprocessen
14	LÆSEVEJLEDNING	
16	TEORI OG VIDEN	Hvorfor inddrage teori og forskningsbaseret viden? Hvordan inddrager man teori og forskningsbaseret viden? Case-eksempel – at bruge forskning i praksis Refleksionsspørgsmål om teori og forskningsbaseret viden
24	MÅL OG DOKUMENTATION	Hvorfor arbejde med målformulering og dokumentation? Hvordan formulerer man målbare mål? Case-eksempel – Brug af GAS-metoden Refleksionsspørgsmål om mål og dokumentation
34	FAGLIG REFLEKSION	Hvorfor højne faglig refleksion? Hvordan højner man faglig refleksion? Faglig refleksion på tværs af botilbud Case-eksempel – At lære af andres erfaring Refleksionsspørgsmål om faglig refleksion
40	RELATIONELT SAMARBEJDE	Hvorfor relationelt samarbejde er vigtigt? Hvordan man kan sammensætte teams At arbejde relationelt Case-eksempel – High Performance Teams Case-eksempel – Vidensteams Refleksionsspørgsmål om relationelt samarbejde
46	BRUGERINDDRAGELSE	Hvorfor arbejde med brugerinddragelse? Redskaber til brugerinddragelse Brugerinddragelse – Hvordan gør man? Case-eksempel – Etablering af relationscirkler Refleksionsspørgsmål om brugerinddragelse
55	REFLEKSIONSSPØRGSMÅL TIL AT FREMME VIDENSBASERING I BOTILBUD	
56	LITTERATUR	



FORORD

Hver dag året rundt bidrager medarbejdere og ledere på landets botilbud med en helt central indsats overfor borgere, der har brug for hjælp og støtte til at udvikle sig og opnå en højere livskvalitet.

For at understøtte det arbejde har Socialpædagogernes Landsforbund og KL taget initiativ til at udarbejde dette inspirationskatalog. Der ved ønsker parterne at bidrage til videnskulturen på landets botilbud til voksne borgere med fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse. Et vigtigt led heri er, at eksisterende viden fra praksis bliver kendt og gjort tilgængelig på tværs af landets mange botilbud.

Målet med inspirationskataloget er således at sætte fokus på og anerkende den viden og de gode erfaringer, som allerede findes i botilbudene. Inspirationskataloget indeholder en række værktøjer til, hvordan man som medarbejdere og ledere på botilbud kan fremme en vidensbaseret praksis samt eksempler på, hvordan forskellige botilbud konkret har grebet dette an.

Inspirationskataloget bygger på erfaringer fra medarbejdere og ledere i botilbud i 20 udvalgte projektkommuner, som på to workshops er blevet indbudt til at dele gode erfaringer og komme med konkrete input og ønsker til form og indhold af inspirationskataloget.

Parterne bag initiativet har ønsket, at kataloget skal få liv ude på arbejdspladserne og bidrage til at fremme den faglige sparring, øge brugerinddragelsen eller styrke dokumentationen af praksis, afhængig af hvor I som botilbud oplever at have et udviklingspotentiale. Vi håber på den baggrund, at I vil finde værktøjerne nyttige, og at inspirationskataloget vil bidrage til yderligere vidensbaseret af jeres praksis.

God fornøjelse!

VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.
November 2017

” For os er det vigtigt, at vores medlemmer har bidraget til inspirationskataloget. De er praksiseksperter og ved lige præcis, hvor skoen trykker, og hvad der skal til for at fremme vidensbaseret af praksis.

Benny Andersen. Formand for Socialpædagogernes Landsforbund.

” Det er vigtigt for os, at vi i udviklingen af socialområdet tager afsæt i de gode praksiseksempler, som hver dag leveres af engagerede medarbejdere ude i kommunerne. Vi skal have fokus på det, der skaber gode resultater for borgerne og samfundet.

Thomas Adelskov. Formand for KLs social- og sundhedsudvalg



VIDENSBASERET PRAKSIS I BOTILBUD

7 OM INSPIRATIONSKATALOGET

Der er bred enighed om, at borgere i botilbud skal tilbydes det mest virksomme tilbud, som samtidig afspejler borgerens ønsker og behov – men hvordan gør vi i praksis?

I dette inspirationskatalog sætter vi fokus på, hvordan man kan nyttiggøre teori og forskningsviden i egen praksis. Inspirationskataloget giver eksempler på, hvordan I som medarbejdere og ledere aktivt kan søge og omsætte teoretisk og videnskabeligt baseret viden om, hvad der understøtter en virkningsfuld praksis til konkrete tiltag i botilbud. Målet med inspirationskataloget er, at I som fagprofessionelle kan få indblik i andre botilbuds gode erfaringer. På den måde kan den tavse viden og de gode erfaringer om, hvad der virker i praksis blive delt på tværs af botilbud. Tilsammen præsenterer inspirationskataloget en række praksiseksempler på, hvordan forskningsbaseret viden kan omsættes og bruges i praksis.

OM INSPIRATIONSKATALOGET

Inspirationskataloget er skrevet til medarbejdere og ledere i botilbud for voksne borgere med fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse. Ideen med inspirationskataloget er at inspirere og komme med konkrete forslag til, hvordan man i botilbud kan anvende og nyttiggøre forskningsviden i praksis.

Inspirationskataloget består 6 dele. Første del beskriver *baggrunden* for inspirationskataloget, mens de øvrige 5 dele sætter fokus på en række faglige områder, som alle kan fremme en virkningsfuld praksis: *Teori og viden, mål og dokumentation, faglig refleksion, relationelt samarbejde og brugerinddragelse*.

Hvilke redskaber og forslag, som giver mening i jeres botilbud, vil naturligvis afhænge af jeres specifikke målgruppe, organisering og fokusområder. Inspirationskataloget vil derfor pege på en række forskellige redskaber og forslag, som I kan lade jer inspirere af, afhængig af hvilke indsatsområder der er væsentlige for borgerne.

I inspirationskataloget finder I:

Teoretisk viden om, hvorfor det er vigtigt og meningsfuldt at arbejde vidensbaseret

Redskaber og metoder til at fremme en vidensbaseret praksis

Case-eksempler på, hvordan man kan arbejde vidensbaseret i botilbud

Gode råd og refleksionsspørgsmål til at fremme en vidensbaseret praksis.

BAGGRUND

- 9 HVORFOR ET INSPIRATIONSKATALOG?
- 9 INSPIRERET AF FORSKNING
- 11 KVALIFICERET AF PRAKSIS

VIDSTE DU

... at viden fra forskning sjældent når ud og bliver brugt i den sociale praksis?¹

HVORFOR ET INSPIRATIONS KATALOG?

Der er de senere år kommet stadig stærkere fokus på at måle, dokumentere og evaluere de sociale indsatser i botilbud.^{2,3} Selvom der blandt fagprofessionelle og beslutningstagere er et bredt ønske om, at det socialpædagogiske arbejde skal bygge på indsatser, som virker og er til størst mulig gavn for borgerne,^{2,4,5,6} så peger forskning imidlertid på, at der fortsat er sparsomt med viden om, hvilke indsatser og initiativer der virker i botilbud.^{2,7,8} Der er derfor behov for mere viden om konkrete tiltag og handlinger, der kan understøtte en vidensbaseret praksis på landets botilbud.

INSPIRERET AF FORSKNING

Inspirationskataloget tager afsæt i erfaringer fra projektet om 'Lovende Praksis', som SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd har gennemført for Socialstyrelsen.⁹ Projektet om Lovende Praksis bygger på en erkendelse af, at det kan være vanskeligt at finde og implemen-

tere evidensbaserede metoder, der matcher de komplekse behov og problemstillinger, der kendetegner målgruppen af borgere på det specialiserede socialområde, og som samtidig kan forankres lokalt. Projektet om Lovende Praksis har derfor haft til formål at pege på en række elementer, der kan fremme en virkningsfuld praksis, selvom denne ikke er baseret på evidensbaserede metoder eller tilgange.

Anbefalingerne fra projektet om Lovende Praksis bygger på et omfattende litteraturstudie og erfaringer fra ledere og medarbejdere i praksisfeltet, socialchefer og fagchefer i kommunerne samt en række faglige organisationer og eksperter, som tilsammen peger på 11 konkrete elementer, der kan understøtte og udvikle en vidensbaseret praksis. Jo flere elementer, der kendetegner en praksis, jo mere sandsynligt er det, at praksis fremmer udvikling og trivsel hos borgerne, da der for alle borgere vil være et udviklingsperspektiv.



¹ Den 1. juli blev SFI fusioneret med KORA og hedder nu VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd. Centeret beskæftiger sig med de samme opgaver som de to hidtidige organisationer.

ELEMENTER, DER UNDERSTØTTER EN LOVENDE PRAKSIS

1. Teori og viden. Praksis er forankret i veldefineret teori og aktuelt bedste viden.
2. Virkning. Der er undersøgelser, som tyder på, at praksis har en positiv virkning for borgerne på et eller flere af de områder, der er sat som mål.
3. Beskrivelse. Praksis er systematisk beskrevet, fx når det gælder, hvilken gruppe borgere den er rettet mod, hvilke aktiviteter den består i, og hvilke mål den har.
4. Mål. Praksis indeholder klare og relevante mål for de deltagende borgeres udvikling eller velfærd.
5. Overførbarehed. Praksis kan overføres til andre tilbud, der er rettet mod tilsvarende grupper af borgere.
6. Økonomi. Praksis er forbundet med en vis grad af økonomisk rentabilitet.
7. Faglig refleksion. Praksis understøtter en fælles professionel faglig refleksion.
8. Relationelt samarbejde. Praksis understøtter, at medarbejderne har de rette professionelle relationskompetencer til at samarbejde konstruktivt med borgere, kolleger og andre fagprofessionelle.
9. Individuel tilrettelæggelse. Praksis tager udgangspunkt i de konkrete styrker, udfordringer og ønsker hos den gruppe borgere, indsatsen er rettet mod – og involverer borgerne i praksis.
10. Monitorering. Praksis involverer en systematisk monitorering af borgernes udvikling eller velfærd, set i forhold til de mål, der er sat.
11. Opfølgning. Der sker en løbende opfølgning og tilpasning af praksis.



Find rapporterne her: <https://www.sfi.dk/projekter/lovende-praksis-11620/>

I kan teste, hvor jeres praksis har sine styrker og udviklingspotentialer i forhold til de 11 elementer her:

http://vejledninger.socialstyrelsen.dk/Lovende_praksis/test/story.html

KVALIFICERET AF PRAKSIS

Men hvordan arbejder man med formulering af mål, faglig refleksion eller brugerinvolvering? Hvor projektet om 'Lovende Praksis' havde til formål at indkredse, *hvad* der understøtter en vidensbaseret praksis, så vil dette inspirationskatalog give konkrete forslag til, *hvordan* man kan arbejde med et udsnit af de 11 karakteristika og på den måde gøre anbefalingerne fra 'Lovende Praksis' handlingsvejledende og brugbare i det faglige udviklingsarbejde i botilbud.

Det sociale og socialpædagogiske felt er kendetegnet ved en kompleksitet og diversitet, hvad angår målgrupper og indsatsstyper.^{10, 11, 12, 13} Det betyder, at mange af de udfordringer, I som medarbejder og leder oplever i dagligdagen,

ikke alene fordrer en teoretisk løsning, men samtidig kræver fagprofessionel ekspertise og erfaring fra praksis.^{14, 15} Forskningsviden bliver dermed først brugbar, hvis den spiller sammen med den viden og de indsigter, I har fra den daglige praksis.^{16, 17}

Målet med inspirationskataloget er derfor at pege på en række tiltag, som ikke blot har vist sig virksomme i videnskabelig forstand, men samtidig er anvendelige og meningsfulde i praksis.¹⁵ Dette gøres ved at kombinere ekspertise fra jeres dagligdag i botilbuddene med anbefalingerne fra 'Lovende Praksis' og derved sikre, at gode eksempler på vidensbaseret praksis bliver samlet og spredt på tværs af botilbud.





HVEM STÅR BAG PROJEKTET?

13 ARBEJDSPROCESSEN

VIDSTE DU

... at involvering i processen er den væsentligste faktor for, at resultater fra forskning bliver anvendt i praksis?¹⁸

Projektet er igangsat af Socialpædagogernes Landsforbund og KL, mens VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd er blevet bedt om at stå for udformningen af inspirationskataloget.

ARBEJDSPROCESSEN

Eksemplerne på arbejdet med en vidensbaseret praksis præsenteret i inspirationskataloget er identificeret gennem en spørgeskemaundersøgelse til botilbud i 20 af landets kommuner.ⁱⁱ På baggrund af spørgeskemaundersøgelsen har det været muligt at udvælge en række botilbud, som har gjort sig konkrete erfaringer med at arbejde med ét eller flere af de elementer, som projektet om Lovende Praksis peger på som fremmende for en virksomhedsfuld praksis.

Ideer og eksempler på, hvordan man kan fremme en vidensbaseret praksis er yderligere blevet diskuteret og kvalificeret på en workshop, hvor medarbejdere og ledere fra botilbud i de 20 kommuner deltog. Målet med workshoppen har været at kaste lys over, hvordan man konkret kan arbejde med at etablere eller videreudvikle en vidensbaseret praksis ude i kommunerne. De gode erfaringer og forslag diskuteret på workshoppen er efterfølgende blevet overført til inspirationskataloget.

Endelig er inspirationskataloget blevet diskuteret på en afsluttende workshop, hvor ledere og medarbejdere fra botilbuddene har drøftet inspirationskatalogets form og indhold med henblik på at gøre inspirationskataloget interessant og brugbart for ansatte i botilbud.

Lad dig inspirere af arbejdet i andre botilbud – se to film om vidensbaseret praksis her:
<https://vive.dk/vidensbaseret-praksis-botilbud/>

ⁱⁱ Spørgeskemaundersøgelsen blev udsendt til i alt 194 botilbud. 19 pct. af tilbuddene deltog i undersøgelsen. Undersøgelsens repræsentativitet skal ses i lyset af svarprocenten. De deltagende botilbud udgør dog et bredt udsnit af botilbud for voksne borgere med fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse, hvilket understøtter undersøgelsens generaliseringspotentiale.



LÆSEVEJLEDNING



I inspirationskatalogets kommende 5 afsnit vil du blive præsenteret for en række eksempler på, hvordan man som medarbejder og leder i botilbud kan arbejde med, at:

1. Styrke vidensgrundlaget for praksis gennem teori og viden
2. Skabe udvikling og velfærd for borgerne ved brug af mål og dokumentation
3. Anvende faglig refleksion som base for vidensdeling
4. Kvalificere praksis via relationelt samarbejde
5. Øge borgernes ejerskab gennem en individuel tilrettelæggelse.

Hvert afsnit indeholder både konkrete redskaber, praksiseksempler samt en række refleksionsspørgsmål, som kan hjælpe jer med at synliggøre styrker og udviklingspotentiale i egen praksis.

Samtlige refleksionsspørgsmål kan også printes fra VIVEs hjemmeside, hvor du også finder en Powerpoint-præsentation om inspirationskataloget, som kan tages med på personale-møder samt to små film om vidensbaseret praksis i botilbud. Se mere her: <https://vive.dk/vidensbaseret-praksis-botilbud/>

TEORI OG VIDEN

- 17 HVORFOR INDDRAGE TEORI OG FORSKNINGSBASERET VIDEN?
- 17 HVORDAN INDDRAGER MAN TEORI OG FORSKNINGSBASERET VIDEN?
- 19 CASE-EKSEMPEL - AT BRUGE FORSKNING I PRAKSIS
- 23 REFLEKTIONSSPØRGSMÅL OM TEORI OG FORSKNINGSBASERET VIDEN

VIDSTE DU

... at chancen for, at forskning bliver brugt i praksis er større, hvis den viden man får kan kobles direkte til en aktuell faglig problemstilling?⁵¹

Afsnittet vil indeholde:

- En introduktion til, hvorfor det er væsentligt at inddrage teori og aktuelt bedste viden i arbejdet på botilbud.
- Eksempler og gode råd til, hvordan man i det daglige kan arbejde med at inddrage teori i praksis.
- Et case-eksempel fra praksis på, hvordan man kan understøtte det socialpædagogiske arbejde ved at inddrage teori og forskningsbaseret viden om målgruppen.
- En række refleksionsspørgsmål, som I kan anvende i arbejdet med at styrke det teoretiske grundlag for jeres praksis ydeligere.

HVORFOR INDDRAGE TEORI OG FORSKNINGSBASRET VIDEN?

Det er vigtigt, at I som medarbejdere og ledere tænker over, hvorfor I i det daglige sociale arbejde handler og gør, som I gør. Blandt teoretikere og forskere er der nemlig bred enighed om, at systematisk inddragelse af aktuelt

bedste viden, om hvad der virker i forhold til en specifik målgruppe, er en afgørende forudsætning for at sikre bedre kvalitet og udvikling af praksis.¹⁹ Teoretisk og forskningsbaseret viden kan nemlig styrke vidensgrundlaget for praksis og på den måde give en større indsigt og forståelse for, hvorfor praksis forventes at virke i forhold til målgruppen.^{20,21} Viden fra teori og forskning kan på den måde understøtte daglige beslutninger og nedsætte risikoen for ineffektiv, uhensigtsmæssig og potentiel skadelig praksis, hvis I som medarbejdere og som ledelse er beviste om, hvorfor I handler, som I gør.²²

Men hvordan skaber man en praksis forankret i veldefineret teori(er) og aktuell bedste viden? Nedenfor finder du en række forslag og overvejelser, som kan styrke jeres eget arbejde med at inddrage eller fremme brug af teori og forskningsbaseret viden.

BRUG FOR MERE VIDEN?

Find inspiration til værktøjer og metoder på Socialpædagogernes Landsforbunds Vidensbank og Socialstyrelsens Vidensportal:

<http://viden.sl.dk/>

<https://vidensportal.dk/>

RESULTATER FRA SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN

- 78 pct. af anvender en navngiven teori eller metode
- 51 pct. af benytter tilgange/metoder baseret på erfaringer fra andre kommuner
- 30 pct. af benytter tilgange/metoder baseret på erfaringer fra udlandet.

Tallene bygger på besvarelser fra 37 botilbud.

HVORDAN INDDRAGER MAN TEORI OG FORSKNINGSBASERET VIDEN?

Selvom der således er god grund til at basere praksis på teoretisk og forskningsbaseret viden om, hvad der virker over for målgruppen. Og selvom spørgeskemaundersøgelsen viste, at en stor andel af botilbuddene er baseret på teori og metode, så viser forskning samtidig, at det kan være vanskeligt at koble generel teori til konkret praksis.⁵⁰ En erfaring, der ligeledes blev delt på den første workshop, hvor deltagerne blandt andet pegede på udfordringer forbundet med at få skabt et fælles teoretisk afsæt på tværs af hele medarbejdergruppen samt at få de teoretiske anbefalinger omsat til en integreret del af hverdagens rutiner i botilbuddene.

I arbejdet med at inkorporere forskningsbaseret viden i praksis er det væsentligt at overveje, hvilket formål den konkrete teori skal tjene i jeres botilbud:

1. Skal teorien være *handlingsanvisende* for jeres praksis? – Her vil I kunne arbejde med at omsætte teori og forskning til helt konkrete guidelines for den daglige socialfaglige praksis.
2. Teorien kan også anvendes som en *forståelsesramme* for praksis – Her benyttes teorien til at give indsigt i, hvorfor det virker eller er godt for borgerne, når I i det daglige arbejde gør brug af bestemte socialfaglige tiltag.
3. En mulighed er også at benytte teorien til udvikling af medarbejdernes *faglige identitet* – blandt andet gennem kvalificeret dialog om, hvorfor vi gør, som vi gør i det daglige socialpædagogiske arbejde. Hvad er det teoretiske belæg for vores faglige handlinger?⁵¹

Afhængig af formålet med at inddrage teori og forskningsbaseret viden i praksis kan I trække på forskellige modeller. Vi vil her give to konkrete forslag til, hvordan I kan arbejde med inddragelse af teori og aktuel bedste viden i styrkelsen af det teoretiske grundlag for praksis:

- brug af forandringsteori
- brug af PELK-modellen.

Forandringsteori

Ønsker I at synliggøre, hvordan teori og/eller forskningsbaseret viden understøtter og dokumenterer virkningen af jeres praksis, kan I fx arbejde med formuleringen af en forandringsteori.⁵² Forandringsteori består af en beskrivelse af sammenhængen mellem målet for praksis og de processer eller mekanismer, som I forventer skaber en virkning i forhold til jeres målgruppe.^{53, 54} Forandringsteorien består således af en årsags-virkningskæde, hvor man gennem en række teoretiske forventninger eller antagelser forklarer, hvorfor praksis forventes at skabe en bestemt virkning. Netop det, at forandringsteorien bygger på en række teoretisk begrundede antagelser om, hvorfor praksis forventes at virke, kan være med til at styrke og synliggøre det fælles vidensgrundlag for jeres praksis.⁵⁵

PELK-modellen

En anden model til at inddrage teori og aktuelt bedste viden for at styrke dokumentationen af den daglige praksis i botilbud er PELK-modellen. PELK-modellen er oprindeligt udviklet til brug i sagsbehandling, men kan ligeledes benyttes til at analysere og styrke kvaliteten af den viden og dokumentation, I lægger til grund for beslutninger omkring den individuelle borger. I PELK-modellen står (P) for Påstand, (E) for Evidens, (L) for Liste over mulige scenarier, som

Socialstyrelsen har udviklet en vejledning til, hvordan I kan arbejde med formuleringen af en forandringsteori for egen praksis. Vejledningen findes her:
<https://vidensportal.dk/filer/resultatdokumentation-1/kapitel-2>

” Ideen med opslagskataloget er at få skabt en fælles referenceramme, så vi har det samme sprog om tingene. Det giver en formalisering i måden at arbejde på, i stedet for at have alle bolde i luften på samme tid.

Leder af botilbuddet Attruphøj

(E) udelukker, og hvor (P) ville være falsk. Endelig står (K) for information om konteksten, som retfærdiggør relevansen af (L).⁵⁶

Når I i jeres arbejde udarbejder en pædagogisk handleplan for den enkelte borger, bygger planen på en vurdering af, hvad borgeren har af udfordringer, ønsker og behov – det er det, som i modellen kaldes for en påstand (P). En påstand kan fx være, at borgeren har et vedvarende behov for hjælp til at begå sig socialt, mens (L) kan indeholde scenarier, hvor borgerens færdigheder og formåen kan understøttes og udvikles med henblik på, at vedkommende på sigt kan komme til at begå sig på egen hånd.

(E) beskriver den viden og de informationer, som dokumenterer (P), og som samtidig udelukker andre scenarier end (L). (K) sætter rammerne for, hvilke scenarier der er relevante at medtage, fx hvorvidt færdighedstræning, bostøtte eller terapi kan udvikle borgerens evner. PELK-modellen kan på den måde hjælpe til at undersøge, om I i vurderingen af den individuelle borger har blik for alle relevante scenarier, og hvorvidt beslutningen baserer sig på et tilstrækkeligt teoretisk funderet grundlag. PELK-modellen kan både anvendes som handlingsanvisende i forhold til kommende eller aktuelle

sager, men kan også bruges bagudskuende til at vurdere kvaliteten og evidensen af beslutningsgrundlaget i tidligere borgersager.⁵⁶

CASE-EKSEMPEL

- AT BRUGE FORSKNING I PRAKSIS

På botilbuddet Attruphøj ved Aalborg har man arbejdet målrettet med at integrere teori og forskningsbaseret viden som handlingsgrundlag og dokumentation for virkningen af den daglige praksis til borgere med moderat til svær erhvervet hjerneskade. Mange af borgerne har vanskeligt ved at udtrykke deres følelser og behov, hvorfor fagpersonalet ofte må tolke og ved hjælp af deres faglige ekspertise forsøge at afkode borgernes adfærd og reaktioner for at forstå de behov, der ligger bag.

For at imødekomme borgernes behov bedst muligt og understøtte personalets faglige kompetencer har man på Attruphøj valgt at basere praksis på en neurofaglig forståelse af hjernens funktioner og dysfunktioner. Målet har været at indføre et fælles teoretisk grundlag for praksis, der tager afsæt i den enkelte borgers individuelle behov, og som er med til at rammesætte, hvordan den socialpædagogiske praksis bør udføres til størst mulig gavn for borgerne.

Du kan læse mere om PELK-modellen i bogen *'Viden og Evidens - i sagsbehandling og socialt arbejde'*, skrevet af forfatteren Lasse Posborg Michelsen og udgivet på Hans Reitzels Forlag i 2014.

Arbejdet med at inddrage teori og forskningsbaseret viden er på Attruphøj foregået ved, at man aktivt har undersøgt, hvad der findes af neurofaglig viden omkring hjernens funktioner og dysfunktioner. Den videnskabelige og teoretiske indsigt er efterfølgende omsat til et opslagskatalog, hvor forskellige adfærdsformer og reaktionsmønstre hos borgere med erhvervet hjerneskade er kategoriseret under en række overskrifter, som fx 'Arousal' eller 'Impulsadfærd'. Begreberne er ofte identificeret via litteraturen, men fagpersonalet kan også selv udvikle begreber, hvis de oplever, at et bestemt adfærdsmønster går igen hos én eller flere af borgerne.

For hver adfærdstype er der tilknyttet en begrebsafklaring, der beskriver fænomenet, samt hvad man som fagprofessionel kan gøre for at imødekomme de behov, som ligger bag borgerens reaktion. Opslagskataloget bruges dels som screeningsværktøj, når en ny beboer

flytter ind på Attruphøj, dels som analyseværktøj til at forstå og søge råd i situationer, hvor en eksisterende borger pludselig ændrer adfærd.

Med afsæt i opslagskataloget udarbejdes der – for hver borger – en pædagogisk analyse, der vurderer borgerens adfærd og generelle situation og sammenholder denne viden med viden fra opslagskataloget. Udviser borgeren nogle af de i opslagskataloget beskrevne adfærdstræk, og er der behov for en særlig socialpædagogisk intervention? Den pædagogiske analyse udarbejdes af to medarbejdere med et indgående kendskab til borgeren. De pågældende personer videreformidler efterfølgende den aftalte strategi til det øvrige personale involveret omkring borgeren. Den pædagogiske analyse udgør imidlertid ikke nogen objektiv sandhed eller diagnose, men snarere en (foreløbig) hypotese eller teoretisk eller videnskabelig forventning til, hvad man med afsæt i aktuelt bedste viden kan forvente kan afhjælpe



EN MODEL TIL INDDRAGELSE AF TEORI OG FORSKNINGSBASERET VIDEN I PRAKSIS - ERFARINGER FRA BOTILBUDET ATTRUPHØJ



eller aflaste borgerens behov. Den pædagogiske analyse og intervention skal således ses som en foreløbig vurdering, der løbende skal vurderes og justeres afhængig af borgerens aktuelle situation og behov.

Processen med at inddrage teori og forskningsbaseret viden på Attruphøj kan illustreres ved hjælp af fire trin, som vist på forrige side.

Et eksempel på brug af fire-trins-modellen er historien om borgeren, vi her kalder Finn. Finn er tidligere alkoholiker. Han er alkoholment og pådrog sig en hjerneskade i forbindelse med et fald. Finn er desuden kørestolsbruger og har brug for hjælp til at flytte sig. Ved sengetid, når fagpersonalet ville hjælpe Finn i seng, reagerede han ved spontant at blive vred, råbe, slå og sparke ud efter personalet. Han kunne ikke finde ro og kaldte på nattevagterne flere gange og slog sit hoved og knyttede hænder ind i væggen. Finn havde ikke en egentlig døgnrytme. Når han faldt i søvn, skyldtes det udmattelse. Finn var i konstant "alarmberedskab" og vågnede ved den mindste lyd. Han havde koldsved, lod sig falde ud af sengen og kom ofte til skade under faldene. Han 'krabbede' sig panisk hen ad gulvet, råbte på hjælp, men var ikke i stand til at tage imod den fra personalet. Personalet gav udtryk for, at det generelt var svært og psykisk belastende at arbejde med Finn. Flere medarbejdere var tilmed bange for ham og bad om at blive fritaget for at arbejde med Finn. På daværende tidspunkt var der personaleskifte hver fjerde time.

Personalet sammenholder Finns adfærd med de teoretiske og vidensbaserede beskrivelser

udarbejdet i opslagskataloget. Her identificeres Finns adfærd som 'impulsadfærd', der skyldes skader i mellemhjernen og det limbiske system, der har at gøre med sanser og følelser. Ved impulsadfærd anbefaler teorien at sænke borgerens stressniveau ved blandt andet at få skabt en fast genkendelig struktur. Personalet vælger herpå at sekvensinddele ugens dage og anvende billedsymboler (konkreter og piktogrammer) for at tydeliggøre den socialpædagogiske praksis over for Finn. Det besluttes, at der skal være få personaleskifte, mere én-til-én-tid, og at nattevagterne skal være hos ham så meget som muligt. Desuden valgte personalet betingelsesløst at acceptere Finns ønske om at sove med tøj og sko på, så Finn mentalt følte sig klar til flugt, skønt han var lam fra livet og ned. Finns lejlighed blev desuden ommøbleret med så få ting som muligt for at nedbringe kompleksiteten og skærme ham.

Efter at personalet har ændret praksis, er Finn rolig, glad og afslappet. Personalet beretter om en mand med humor og glimt i øjet. Han udviser ikke længere selvskadende adfærd, og personalet er ikke længere utrygge ved at være alene med ham. Finn har fundet ro, samtidig med at det har frigjort ressourcer i personalegruppen.

På Attruphøj oplever man, at inddragelse af teori og forskningsbaseret viden om hjernen har været med til at skabe et fælles sprog om beboernes adfærd samt været med til at sikre, at den socialpædagogiske praksis tager afsæt i et fælles teoretisk ræsonnement om, hvad der virker og er til gavn i forhold til borgere med erhvervet hjerneskade.

Hent inspiration til, hvordan I kan omsætte teori til praksis her:
<https://vive.dk/vidensbaseret-praksis-botilbud/>

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL OM TEORI OG FORSKNINGSBASERET VIDEN

Nedenfor finder du en række refleksions-spørgsmål, som I kan tage op på et personale eller teammøde eller temamøde og drøfte muligheden for at inddrage teori og forskning i jeres daglige praksis.

- Bygger jeres praksis på teori om målgruppen?
- Har I bestemte arbejdsgange for, hvordan I opsøger ny viden?
- Fungerer den teori eller de metoder, I benytter som rettesnor for jeres socialfaglige praksis?
- Er der teori eller forskning, som understøtter, at jeres praksis har en virkning i forhold til målgruppen?
- Har I procedurer for, hvordan nyt personale sættes ind i det teoretiske eller videnskabelige grundlag for praksis?



MÅL OG DOKUMENTATION

- 25 HVORFOR ARBEJDE MED MÅLFORMULERING OG DOKUMENTATION?
- 27 HVORDAN FORMULERER MAN MÅLBARE MÅL?
- 31 CASE-EKSEMPEL - BRUG AF GAS-METODEN
- 33 REFLEKTIONSSPØRGSMÅL OM MÅL OG DOKUMENTATION

I denne del af inspirationskataloget vil vi give eksempler og ideer til, hvordan I kan formulere klare og målbare mål for borgerne samt forslag til, hvordan I kan dokumentere, om målene er indfriet.

Afsnittet vil indeholde:

- En introduktion til, hvorfor det er væsentligt at arbejde med målformulering og dokumentation af borgernes udvikling og trivsel.
- Eksempler og gode råd om, hvordan I kan opstille borgernære mål og evaluere dem.
- Et case-eksempel fra praksis på, hvordan man kan formulere klare borgerrettede mål og dokumentere borgerens udvikling/trivsel.
- En række refleksionsspørgsmål, som I kan anvende i arbejdet med at formulere klare og præcise mål og evaluere dem.

HVORFOR ARBEJDE MED MÅL FORMULERING OG DOKUMENTATION?

I løbet af de seneste år er der kommet en øget opmærksomhed på dokumentation og evaluering af borgernes udvikling og trivsel i botilbud. Det indebærer, at de mål, der opstilles for borgerne, skal have en form, som gør dem tilstrækkeligt borgerrettede, konkrete og målbare til, at der kan følges op på dem.^{23, 24} Når det er vigtigt at opstille mål og evaluere dem, er det fordi formulering af mål og løbende opfølgning på individuelle målsætninger er afgørende for kvaliteten i praksis.^{23, 25, 26, 27} Når

de mål som opstilles for borgerne er tydelige, skabes der synlighed, systematik og konsensus i medarbejdergruppen om, hvad der arbejdes henimod²⁷, hvilket øger den gensidige forpligtigelse mellem jer og borgerne.²⁸ Løbende dokumentation og evaluering giver jer desuden mulighed for at forholde jer til manglende fremskridt hos borgeren og tilpasse praksis, hvis indsatsen viser sig ikke at virke.^{23, 25, 29} Desuden kan løbende dokumentation og evaluering have en positiv indflydelse på borgernes udvikling og/eller trivsel, da borgeren kan opleve en øget forpligtigelse og engagement ved at blive bevidstliggjort om sine (manglende) resultater.^{23, 28} Dette skal naturligvis afstemmes i forhold til målgruppen og den enkelte borgers situation og formåen.

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen blandt botilbud viste, at en høj andel af botilbuddene har skriftligt formulerede mål for de metoder og tilgange, som benyttes i praksis. Spørgeskemaundersøgelsen viser dog, at det er vanskeligere for botilbuddene at formulere mål på en sådan måde, at det er muligt at dokumentere, om disse rent faktisk indfries. En tendens der blev bekræftet på de afholdte workshops, hvor der var enighed om, at det kan være vanskeligt at opstille så præcise og målbare mål, at borgernes udvikling og/eller trivsel lader sig måle og evaluere i praksis.

RESULTATER FRA SPØRGESKEMAUNDERSØGELSE

- 81 pct. svarer, at der er et klart formål med at benytte metoden/tilgangen overfor målgruppen
- 80 pct. angiver, at målene for borgerne er formuleret på skrift
- 30 pct. svarer, at målene i høj grad er formuleret, så det er muligt at vurdere, om målene indfries.

Tallene bygger på besvarelser fra 37 botilbud.

SMART-MODELLEN

1. Specifikt: Målet skal være specifikt og konkret, så det er tydeligt, hvad der skal være opfyldt, for at målet er nået.

Testspørgsmål: Har du overvejet, hvilken udvikling borgeren skal gennemgå, før målet er opnået?

2. Målbart: Det skal være muligt at måle.

Testspørgsmål: Har du overvejet, hvordan man i praksis kan indsamle viden om opnåelse af den forventede udvikling?

3. Accepteret (eller attraktivt): Målet skal være vigtigt, relevant og accepteret.

Testspørgsmål: Har du inddraget borgeren i målsætningsarbejdet – og er der enighed om, at det er et vigtigt og relevant mål?

4. Realistisk: Målet skal være realistisk at opnå inden for den angivne tidsramme.

Testspørgsmål: Har du taget borgerens udviklingshistorik med i målsætningsarbejdet med henblik på at kunne fastsætte, om et givent mål er realistisk at nå – og har du inddraget fagpersoner i målarbejdet i forhold til udviklingshistorien og de ressourcer, der er til rådighed i indsatsen?

5. Tidsbestemt: Der er fastsat en tydelig tidsramme.

Testspørgsmål: Har du overvejet en tidsramme/periode for arbejdet med målet – hvor lang tid skal der arbejdes med målet, før man kan forvente at se resultatet af indsatsen?

Kilde testspørgsmål: Socialstyrelsen⁶⁴

YDERLIGERE INSPIRATION TIL ARBEJDE MED SMART-MÅL

Guide til brug af SMART-mål

<http://www.emu.dk/modul/en-guide-til-brug-af-smart-m%C3%A5l>

HVORDAN FORMULERER MAN MÅLBARE MÅL?

Målformulering og dokumentation kan antage mange former. I det følgende finder du en række eksempler på, hvordan I kan formulere klare og målbare mål for borgernes udvikling og/eller trivsel, samt hvordan I kan måle, om disse er indfriet. Du vil blive introduceret for:

- SMART-modellen
- Den logiske model
- FIT-modellen
- GAS-modellen

SMART-modellen

En udbredt, anvendelig og simpel model til at fastsætte realistiske og målbare mål er SMART-modellen.^{60, 61, 62, 63} SMART er et akronym for: *Specifikt, Målbart, Accepteret, Realistisk og Tidsbestemt*. Tilgangen har vundet stor indpas i Storbritannien og fremhæves som en teknik, der kan understøtte, at målene bliver så konkrete, at de kan bruges til at dokumentere indsatsen.⁵² SMART-modellen bygger på fem specifikke krav til målformulering. Hertil har Socialstyrelsen udviklet en række testspørgsmål, som retter sig specifikt mod det borgerrettede sociale arbejde.⁶⁴

Den logiske model

Den logiske model udgør en slags forandrings-teori og bruges ofte i kombination med SMART-modellen. Modellen antager, at der er en sammenhæng mellem de aktiviteter, der udføres, og de resultater eller forandringer, der skabes. Den logiske model kan på den måde tydeliggøre, hvad der skal gøres for at opnå de målsætninger, som er fastsat for borgerne. I kan derfor bruge modellen som styringsværktøj til at planlægge og evaluere sociale indsatser samt tiltag

over for borgerne.⁶⁵ Den logiske model fungerer som et realitetstjek af sammenhængen mellem aktiviteter, resultater og virkninger – og mellem det overordnede formål og de konkrete mål. På den måde kan I bruge modellen til at vurdere, om de mål, som I har formuleret for borgerne, er de rigtige – med udgangspunkt i såvel indsats som overordnet formål.⁶¹

Arbejdet med den logiske model tager udgangspunkt i en række spørgsmål, som kan tydeliggøre, hvordan I kommer fra formulering af et mål for borgeren til dokumentation for, at målet faktisk er indfriet. Først formuleres en konkret målsætning. Fx at borgeren ønsker at øge sine sociale kompetencer. Herefter beskrives det, hvilken socialpædagogisk praksis der skal til for at indfri målet. Fx at borgerens sociale færdigheder støttes gennem kognitiv terapi. Modellen hjælper jer med at synliggøre, om praksis faktisk har den ønskede virkning ved forud for indsatsen at formulere en række succeskriterier for, hvad der præcist skal ske, være indfriet eller være opnået, før indsatsen kan karakteriseres som en succes. Fx at borgeren deltager ved sociale arrangementer. På samme måde formuleres en række indikatorer, som er synlige tegn på, at succeskriterierne er nået. Fx at borgeren selv tager initiativ til ture ud af huset. Som en sidste ting tager man i den logiske model stilling til, hvordan man kan måle og dokumentere borgerens udvikling eller trivsel. Her vil man fx kunne bevisliggøre borgerens fremskridt ved systematisk at notere antallet af arrangementer, borgeren har deltaget i før og efter indsatsen.

Processen er illustreret i tabellen på næste side.

Målsætning	Aktivitet/indsats	Succeskriterier	Indikatorer	Målemetode
Hvad ønsker borgeren at opnå?	Vi vil opnå målet ved at ...	Det er en succes, når ...	Vi kan se det, når vi kigger på ...	Vi kan måle det ved at ...
· Borgeren ønsker at forbedre sine sociale kompetencer	· Støtte borgeren gennem personalevejledte besøg ud af huset · Arbejde med borgerens sociale kompetencer gennem kognitiv terapi	· Borgeren deltager ved sociale arrangementer	· Borgeren udviser interesse for at komme til sociale arrangementer · Borgeren tager selv initiativ til ture ud af huset	· Notere antallet af arrangementer borgeren har deltaget i før og efter indsatsen · Måle borgerens egen oplevelse af sin sociale kapacitet før og efter indsatsen (fx score 0-4)

YDERLIGERE INSPIRATION TIL ARBEJDE MED DEN LOGISKE MODEL

Guide til den logiske model

Om den logiske models anvendelsesmuligheder:

https://www.kora.dk/media/282484/den_logiske_model_290808_0.pdf

Brug af den logiske model i Blå Kors Danmark

http://evidentia.dk/wp-content/uploads/2012/10/Dokumentation_og_resultatmåling_i_Blå_Kors_Danmark.pdf

FIT-modellen

En anden måde at evaluere praksis på er ved brug af modellen FIT. FIT (Feedback Informed Treatment) er en systematisk feedback-metode til at evaluere og forbedre effektiviteten af terapeutisk og socialfaglige indsatser. FIT kan anvendes på alle typer af behandlingsforløb. I Danmark anvendes FIT-modellen blandt andet inden for familiebehandlings-, hjemløse og misbrugsområdet.⁶⁹ FIT-modellen består i to korte evalueringsskemaer – ORS (the Outcome Rating Scale) og SRS (the Session Rating Scale), som udfyldes af borgeren.ⁱⁱⁱ Ved hjælp af spørgeskemaerne kan I undersøge, om borgeren oplever fremskridt i behandlingen, og om borgeren oplever en god relation til jer som terapeut/behandler. FIT handler om aktivt at

anvende denne feedback til løbende justering og forbedring af terapiforløbet/behandlingsforløbet.^{70, 71} Hvert evalueringsskema består af fire spørgsmål, hvor borgeren krydser af på en skala. Herudfra kan man beregne en samlet score, som man som fagprofessionel kan anvende til at justere behandlingen efter.⁷⁰ FIT kan på den måde konfrontere jer som fagprofessionelle med manglende fremskridt hos borgeren og kan dermed hjælpe med at justere tilbuddet til borgeren løbende. Det styrker borgerens mulighed for at få den rigtige behandling og mindsker risikoen for, at forløbet afsluttes før tid.^{69, 70, 71} Scorerne fra FIT-modellen kan samtidig indsamles og bearbejdes statistisk og give et samlet effektestimater over borgerens udvikling.

YDERLIGERE INSPIRATION TIL ARBEJDET MED FIT MODELLEN

Yderligere info om FIT

<https://vidensportal.dk/voksne/recovery/indsatser/feedback-informed-treatment>

Danskproducerede data-systemer til dataindsamling og bearbejdning

www.fit-outcomes.com

Manualer til implementering af FIT

<https://www.centerforclinicaexcellence.com>

ⁱⁱⁱ Med ORS måler man borgerens generelle velbefindende fra session til session, og med SRS måler man løbende den terapeutiske alliance.

GAS – Goal Attainment Scaling

En anden model til at formulere målbare mål er metoden GAS (Goal Attainment Scaling).³⁴ Med GAS-modellen kan I opstille mål ved at afgrænse og opdele større og mere komplekse problemstillinger i mindre og mere konkrete målsætninger.^{28, 67} GAS-målene er udviklet med udgangspunkt i, at mennesker er forskellige, og målsætningerne for indsatsen derfor må tilpasses den enkelte borgers individuelle situation og behov.^{32, 33, 34} Rammerne for arbejdet med borgernes målopfyldelse tager afsæt i et skema, der angiver en række mål for borgeren. Målene beskriver fokus for indsatsen i en given periode, hvis længde fastlægges individuelt. De individuelle mål beskrives på

en 5-punkts-skala, hvor opnåelsesgraden er angivet for hvert niveau rangerende fra 'meget mindre end forventet' til 'meget mere end forventet'. Herefter angives det, hvilke tegn man som fagprofessionel skal kunne se, såfremt resultatet er opnået i en større eller mindre grad end forventet. Der følges op på målene ud fra en forud fastlagt tidsplan, og målsætningerne justeres og ændres løbende efter behov.³³

Med GAS-målene kan I udregne en score for borgerens målopnåelse ved at sammenholde borgerens pågældende niveau (baseline-score) med borgerens slut-score. Jo højere en score, jo væsentligere en udvikling og/eller trivsel har der fundet sted hos borgeren.³⁵

Point	Mål
+2	Meget højere end forventet
+1	Noget mere end forventet
0	Forventet resultat
-1	Noget mindre end forventet
-2	Meget mindre end forventet

Kilde: Petersen (2007).⁶⁸

YDERLIGERE INSPIRATION TIL ARBEJDE MED GAS MODELLEN

Dansk håndbog til brug af GAS

<http://knudramian.pbworks.com/f/gasdanmark.pdf>

Erfaringer med metoden i socialt arbejde

<http://knudramian.pbworks.com/f/gaserfa.pdf>

GASBO er en redigeret udgave af GAS målrettet borgere med sindslidelse i botilbud

<http://knudramian.pbworks.com/w/file/fetch/106069695/KABOGA2.pdf>

CASE-EKSEMPEL – BRUG AF GAS-METODEN

På botilbuddet Bytoften Bo- og Aktivitetscenter i Herning har man arbejdet aktivt med målformulering i forhold til voksne med hjernekade og/eller fysisk handicap ved brug af metoden GAS. Metoden blev taget i brug for at få konkretiseret og oversat indsatsformålene formuleret i bestillingen fra myndigheden til konkrete aktiviteter, der reelt kan arbejdes med og evalueres på i praksis. De indsatsformål, der udarbejdes af myndighedssagsbehandler i samspil med borgeren, er ofte overordnede, som at borgeren fx skal kunne 'være i eget liv' eller 'blive mere selvhjulpnen'. Med brug af GAS oplever man på Bytoften at kunne afgrænse og opdele de større og mere overordnede problemstillinger i mindre og mere konkrete målsætninger, der kan målrette og dokumentere indsatsen i forhold til den enkelte borger.

På Bytoften er det et fast team, som er tilknyttet borgeren, der har til opgave at omsætte de myndighedsfastsatte målsætninger til realistiske indsatsmål i forhold til borgeren ved hjælp af GAS-metoden. Et eksempel på, hvordan dette oversættelsesarbejde finder sted, er historien om borgeren, vi har valgt at kalde Bente. Bente er senhjerneskadet og skal efter et døgnrehabiliteringsophold overgå til træning i eget hjem. I den forbindelse har myndighedssagsbehandler formuleret et mål om, at *"Rehabiliteringsforløbet skal rettes mod hjemmet med henblik på at lette overgangen mellem døgnrehabilitering og hverdagslivet i hjemmet"*. For at gøre indsatsformålet vedkommende og realistisk foretages et indledende interview med Bente, med afsæt i det ergoterapeutiske redskab COPM Canadian Occupational Performance Measure. COPM er et individualiseret redskab til måling af en persons egen opfattelse af sine problemer i forbindelse med aktivitetsudøvelse. Interviewet tager derfor afsæt i Bentes egne ønsker og oplevelse af de udfordringer, der er forbundet med at overgå til rehabilitering i eget hjem. Bente giver her udtryk for, at hun først og fremmest ønsker

at blive i stand til selv at gøre rent i eget hjem. Det aftales herpå, hvad det er for en hjælp, hun har behov for, så hun er i stand til at indfri målet om at kunne gøre rent i hjemmet. Her vurderes det, at Bente kan have glæde af en mobil-app, der minder hende om, når det er tid til at gøre rent. Når indsatsmålet er formuleret, og den socialpædagogiske indsats er tilrettelagt, kan målsætningen yderligere konkretiseres i GAS-skemaet, hvor det fremgår, hvordan indsatsmålet gøres målbart og danner grundlag for en systematisk opfølgning og evaluering. I tilfældet med Bente blev GAS-målene formuleret som illustreret i skemaet på næste side.

Om Bente har gavn af appen vurderes løbende på en række teammøder, hvor de ansatte drøfter Bentes udvikling og/eller trivsel. I GAS-metoden fastlægges det ikke, hvordan disse informationer skal bearbejdes, og indsatsen afhænger derfor af den, som udfører opgaven.³³

På Bytoften benytter man en særlig evalueringsmodel som supplement til GAS-metoden, hvor man søger forklaring på, hvad der kan være årsag til, at et indsatsmål fx ikke er blevet indfriet, eller at en indsats omvendt er forløbet særligt godt. I evalueringsmodellen vurderer man, hvordan følgende tre forhold har influeret på resultatet:

(a) aktiviteten iværksat over for borgeren, (b) borgerens engagement samt (c) omgivelserne for aktiviteten, der vedrører personalets mulighed for at prioritere processen som planlagt. På den måde opnår man ikke alene viden om, hvorvidt et indsatsmål er indfriet, men også, hvad der har været understøttende eller hæmmende for processen. Evalueringsmodellen kan således give et praj om, hvor der i arbejdet med en bestemt aktivitet fx bør justeres. På samme måde som for GAS-metoden har også evalueringsmodellen et scoringssystem, der vurderer, hvor understøttende processen har været for fremme af borgerens udvikling og/eller trivsel. Processen vurderes som illustreret i skemaet nederst på næste side.

EKSEMPEL PÅ BRUG AF GAS MÅLOPNÅELSESSKEMA

-2: Meget mindre end forventet: Beboeren ignorerer mobil-app'en, når den minder hende om en rengøringsaktivitet, så hun ikke gennemfører aktiviteten.

-1: Mindre end forventet: Beboeren reagerer på mobil-app'ens påmindelse om en rengøringsaktivitet, men når ikke igennem hele aktiviteten, der fremgår af håndteringsbeskrivelsen. Aktiviteten gennemføres på 1,5 time inkl. pause.

O: Det forventede mål: Beboeren påbegynder aktiviteten ved mobil-app'ens påmindelse. Hele hjemmet rengøres i overensstemmelse med håndteringsbeskrivelsen med hjælp fra personalet. Aktiviteten gennemføres på 1 time inkl. pause.

1: Bedre end forventet: Beboeren påbegynder aktiviteten ved mobil-app'ens påmindelse. Hele hjemmet rengøres i overensstemmelse med håndteringsbeskrivelsen med hjælp fra personalet. Aktiviteten gennemføres på under 1 time inkl. pause.

2: Meget bedre end forventet: Beboeren påbegynder aktiviteten ved mobil-app'ens påmindelse og følger selvstændigt håndteringsbeskrivelsen som guide til rengøring af hele hjemmet. Aktiviteten gennemføres på under 1 time inkl. pause.

BYTOFTENS EVALUERINGSMODEL

Evaluering af aktiviteten

-1: Aktivitet og handlinger er fulgt mindre end forventet

0: Aktivitet og handlinger er fulgt delvist

1: Aktiviteter og handlinger er fulgt helt

Evaluering af borgeren

-1: Borgeren siger fra til aktiviteten

0: Borgeren deltager delvist i aktiviteten

1: Borgeren deltager som forventet

Evaluering af omgivelserne

-1: Ikke muligt for personalet at igangsætte aktiviteten

0: Aktiviteten er gennemført delvist (af et vilkårligt team/fagperson)

1: Aktiviteten er gennemført (af det relevante team/fagperson)

På Bytoften oplever man, at man med brug af GAS-målene undgår, at de abstrakte indsatsformål formuleret af myndighedssagsbehandlere giver anledning til forskellige oplevelser af og tilgange i personalegruppen til, hvordan målene skal indfries. Med GAS-modellen har det været muligt at få skabt et fælles oversættelsesarbejde med afsæt i beboernes ønsker og behov og på den måde sikre et fælles udgangspunkt og hensigt med den borgerrettede indsats. GAS-målene er desuden med til at synliggøre, hvad det er, der er vigtigt at få dokumenteret, så der ikke bruges tid på unødigt dokumentation. Med evalueringsdelen tilknyttet GAS sikres det desuden, at evalueringen sker løbende, og at arbejdet med dokumentationen systematiseres med henblik på at få viden om, hvad der henholdsvis fremmer eller begrænser borgernes udvikling og/eller trivsel. Evalueringsdelen er på den måde med til at synliggøre, hvad det er, personalet gør, som virker, så man kan fortsætte med at gøre mere af det samme. Med dokumentationssystemet undgår man samtidig, at dokumentationen alene bygger på det, som medarbejderne lige kan huske.

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL OM MÅL OG DOKUMENTATION

Nedenfor finder du en række refleksions spørgsmål, som I kan drøfte i personalegruppen i forbindelse med formulering af borgerrettede mål og i arbejdet med at dokumentere og evaluere et konkret borgerforløb.

- Har alle (borgeren, den fagprofessionelle evt. borgerens pårørende eller myndighedssagsbehandler) forstået og accepteret målene for den enkelte borger?
- Er der afsat en tidsramme for, hvornår målet/målene skal være indfriet?
- Har I opstillet succeskriterier for, hvornår målet/målene er indfriet?
- Har I gjort jer overvejelse om, hvad I vil dokumentere og hvordan?
- Har I foretaget en vurdering af borgerens udgangssituation, så I kan dokumentere udviklingen?



Jeg har meget fokus på det her med at dokumentere det rigtige. Alle snakker om, at vi ikke har tid til at dokumentere, men det handler i bund og grund om at rette fokus på det væsentlige – det som fortæller noget om, hvorvidt aktiviteten går, som den skal, eller om vi er nødt til at ændre vores tilgang.

Leder af botilbuddet Bytoften

FAGLIG REFLEKSION

- 35 HVORFOR HØJNE FAGLIG REFLEKSION?
- 35 HVORDAN HØJNER MAN FAGLIG REFLEKSION?
- 38 FAGLIG REFLEKSION PÅ TVÆRS AF BOTILBUD
- 38 CASE-EKSEMPEL - AT LÆRE AF ANDRES ERFARING
- 39 REFLEKTIONSSPØRGSMÅL OM FAGLIG REFLEKSION

VIDSTE DU

... at det, der virker i det sociale og pædagogiske arbejde, netop er en reflekteret "forholde-sig-til" egen praksis – og til de metoder og tilgange, hvori praksis består?³⁷

I denne del af inspirationskataloget finder du forslag og ideer til, hvordan I kan arbejde med faglig refleksion for at skabe et fælles fagligt fundament for praksis samt udvikle og højne en refleksiv praksis.

Afsnittet vil indeholde:

- En introduktion til, hvorfor det er væsentligt at arbejde med faglig refleksion.
- Eksempler og gode råd til, hvordan I udvikle og understøtte en refleksiv praksis i det daglige.
- Et case-eksempel fra praksis på, hvordan man kan vidensdele, erfaringsudveksle og kvalificere det socialpædagogiske arbejde ved at inddrage erfaringer på tværs af botilbud i kommunen.
- En række refleksionsspørgsmål, som I kan anvende til at fremme og underbygge faglig sparring.

HVORFOR HØJNE FAGLIG REFLEKSION?

Når det er vigtigt at gøre faglig refleksion til en integreret del af praksis, skyldes det, at systematisk refleksion over egen praksis fremmer en høj faglighed og kvalitet i praksis.^{37, 38} Når I begrundet og forklarer jeres handlinger og valg overfor hinanden, skaber det et fælles professionelt afsæt for konkrete handlinger,^{39, 40} der udfordrer forudindtagethed og fordomme.⁴¹ Faglig refleksion fremmer på den måde en selvbevidsthed og en kultur, hvor I aktivt får tænkt og taget stilling til egne handlinger i forhold til målgruppen,⁴² hvilket sætter jer i stand til at yde en mere kvalificeret indsats i forhold til borgeren.⁴³

HVORDAN HØJNER MAN FAGLIG REFLEKSION?

Faglig refleksion kan bl.a. understøttes via kollegial sparring. Kollegial sparring er en faglig samtale, der finder sted mellem kollegaer, hvor man foretager en fælles udforskning og diskussion af et socialpædagogisk problem. Ved faglig sparring afprøver man faglig viden, holdninger og metoder med henblik på at finde frem til de handlemuligheder, som løser den socialpædagogiske opgave bedst muligt, og som samtidig optimerer borgernes mulighed for selv aktivt at skabe deres egne livsbetingelser.⁷⁴

I det følgende vil vi give to eksempler på, hvordan I kan arbejde med faglig sparring:

- parvis sparring
- gruppesparring

Parvis sparring

Denne type kollegial sparring foregår ved, at I går sammen to kollegaer og i fællesskab prøver at løse et problem. Den ene kollega er den, der rejser en problemstilling, og den anden står til rådighed som sparringspartner. Sparringspartnerens rolle er at være engageret, lyttende og diskuterende.⁷⁴ Under den parvise sparring kan det fx være en fordel at have en observatør med, som kan tage noter undervejs, som kan benyttes til at give tilbagemeldinger, efter at sparringen er overstået.

Kollegial sparring kan udføres med udgangspunkt i nedenstående model, der kan fungere som en inspiration til, hvordan I kan arbejde med kollegial sparring. Modellen kan også bruges til at skabe et overblik over, hvor I befinder jer i forløbet.

MODEL FOR PARVIS SPARRING

Problemet

Den kollega, som er i fokus for sparringen, beskriver en situation i hverdagen som et eksempel på problemet. Sparringspartneren stiller uddybende spørgsmål, og det klargøres i fællesskab, hvad problemet er.

Problemstillingen

Problemet diskuteres kritisk i fællesskab.

- A. De sammenhænge, som problemet indgår i, undersøges: Samfundsmæssige betingelser (pædagogisk opgave og institutionalisering)
Praksisfællesskab (hvordan struktur og handlemønstre kan være med til at organisere problemet)
Personlige relationer (kontakt- og kommunikationsmønstre)
- B. Forskellige perspektiver på problemet inddrager de involverede personers perspektiver. (Husk især brugerperspektivet)
- C. Modsætninger og konflikter tydeliggøres
- D. Problemstillingen formuleres

Handlemuligheder og opsamling

Der foretages en fælles undersøgelse af handlemuligheder.

Den kollega, som har haft et problem oppe i sparring, formulerer sit udbytte af samtalen.

Kilde: Schwartz, 1998: s. 89.⁷⁴

Gruppesparring

Gruppesparring følger de samme tre faser som modellen for parvis sparring, men selve processen er anderledes. Først er det vigtigt, at der er en eller flere kollegaer, som er dem, der præsenterer problemet, og dermed er dem, "der er på". Dernæst er det vigtigt at vælge en ordstyrer, som skal styre processen fra start til slut og sikre en rød tråd i gruppesparringen. For at gøre processen mere overskuelig kan I fx benytte jer af en tavle eller lignende, hvor ordstyreren noterer følgende:

- **Problemet:** Når kollegaens problem er afgrænset/indkredset, så skrives det ned.
- **Sammenhæng:** Problemet skrives op i midten, og det indtegnes, hvilke relevante sammenhæng der indgår i problemet.
- **Perspektiver:** Tavlen deles op efter de personer, som er involveret i problemet, og ordstyreren sikrer, at man berører alle perspektiver i sparringen. Der noteres stikord undervejs.
- **Modsætninger:** Modsætninger lokaliseres og skrives op.
- **Problemstilling:** Ordstyreren forsøger at formulere en problemstilling, som skal godkendes af alle.
- **Handlemuligheder:** Listes op, efterhånden som ideerne kommer på banen. Det kan være en fordel at udpege en til at notere, hvad der skrives på tavlen.

Det er vigtigt at nævne, at der ikke træffes nogen beslutninger under sparring, da sparringen har til formål at være undersøgende og diskuterende samt pege på muligheder for handling. I kan fx træffe beslutninger på et efterfølgende personalemøde eller temamøde.

Overordnet set kan alt, der vedrører den socialpædagogiske praksis, beboerne og andre involverede personer tages op i sparring med undtagelse af alvorlige samarbejdsproblemer. Her er et udpluk af de eksempler, som I fx kan tage op i sparring:⁷⁴

- Mistrivsel hos en borger
- De fysiske rammer for den socialpædagogiske praksis
- Betingelser for den socialpædagogiske praksis
- Relationen mellem jer og borger
- Personlige faglige problemer i relation til praksis.

Spørgsmål og problemer relateret til det kollegiale samarbejde eller ledelse er ikke hensigtsmæssige at tage op i sparring. I sådanne tilfælde bør man i stedet tage problematikken op direkte med de personer, det vedrører.

RESULTATER FRA SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN

- 70 pct. svarer, at man systematisk reflekterer over faglige aktiviteter og handlinger i forbindelse med praksis
- 8 pct. svarer, at de i høj grad udveksler erfaringer med andre botilbud.

Tallene bygger på besvarelser fra 37 botilbud.

FAGLIG REFLEKSION PÅ TVÆRS AF BOTILBUD

Spørgeskemaundersøgelsen blandt botilbud viste, at mange botilbud løbende reflekterer over egen faglige praksis, mens det alene er en mindre andel, som udveksler erfaringer på tværs af botilbud. Resultaterne er ikke overraskende, set i lyset af, at forskningen hidtil primært har været optaget af faglig sparring og refleksion inden for samme tilbud. Her viser forskning, at særligt coaching og supervision er gode værktøjer til at fremme den refleksive praksis.^{44, 40} I inspirationskataloget har vi i stedet valgt at gå nye veje og vise, hvordan man på Boenheden Skovdiget i Gladsaxe har etableret netværksmøder, hvor fagprofessionelle mødes på tværs af kommunens botilbud og sparrer om aktuelle emner, som optager personalet i hverdagen.

CASE-EKSEMPEL

– AT LÆRE AF ANDRES ERFARING

Boenheden Skovdiget er et tilbud til borgere med infantil autisme. På Skovdiget benytter man netværksmøder som et redskab til faglig refleksion med medarbejdere fra andre botilbud, inden for lignende målgrupper, i Gladsaxe Kommune. Botilbuddene mødes og udveksler erfaringer omkring teori, metode og udfordrin-

ger i dagligdagen i relation til beboeren. Netværksmøderne kan på den måde være med til at skabe et rum for refleksiv praksis, hvor aktuelle rutiner udfordres, og nye løsningsmodeller opstår. Netværksmøderne blev oprettet for at give medarbejderne et rum for at vidensdele, erfaringsudveksle og kvalificere det socialpædagogiske arbejde med autisme på tværs af kommunens botilbud.

Netværksmøderne finder sted fire gange årligt og er struktureret på en måde, så hver botilbud på skift medbringer en vanskelig case eller en inspirerende 'aha-oplevelse' fra egen praksis, som udgør temaet for det pågældende møde. På den måde skabes der et fælles rum, hvor det er tilladt at dele både udfordringer og succeser og herigennem trække på hinandens erfaringer. Netværksmøderne varer typisk 2-4 timer pr. gang, hvor interesserede medarbejdere fra hvert botilbud deltager.

Som et konkret eksempel på, hvordan en medbragt case kan se ud, kan nævnes et eksempel med beboeren, som vi her kalder Knud. Knud havde vanskeligt ved at håndtere sin seksualitet og udviste i den forbindelse en upassende seksuel adfærd, som ikke kunne rummes i fællesskabet. Knuds adfærd skabte

” Det er ikke altid fordi, at der er tale om ny viden, men det får en større gennemslagskraft, når man på tværs af botilbud har drøftet en sag i fællesskab og har skabt en fælles referenceramme og forståelse.

Leder af botilbuddet Skovdiget

store udfordringer for personalet, der havde vanskeligt ved at finde en løsning, der kunne støtte Knud og samtidig imødesee behovene blandt de øvrige beboere på botilbuddet. Casen om Knud blev fremlagt på et netværksmøde, hvor fagprofessionelle fra andre institutioner kunne byde ind med løsningsforslag, lignende eksempler og gode idéer fra egen praksis. Her blev der blandt andet stillet forslag om at få en seksualvejleder ud på botilbuddet for at tale med Knud om hans seksualitet. Seksualvejlederen introducerede bl.a. Knud for en DVD-film om onani, hvilket personalegruppen havde oplevet som et vanskeligt emne at tale og vejlede Knud omkring.

Netværksmøderne bidrager på den måde med fornyet energi, når fastlåste problematikker tages op på ny og spejles fra andre vinkler. Når fagprofessionelle mødes på tværs af botilbud, hjælpes medarbejderne til at se på egen praksis på afstand samt reflektere over egne måder at agere på i praksis. Netværksmøderne kan på den måde være med til at fremme en kultur af åbenhed og forholde sig nysgerrigt og undersøgende til egen praksis til gavn for tilbuddenes beboere. Netværksmøderne fremmer derfor en kultur af et fælles fagligt fundament, som rækker ud over egen praksis. Herved skabes der en faglig konsensus og et fælles vidensgrundlag, som er stærkere og har større gennemslagskraft, end det enkelte botilbud alene.

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL OM FAGLIG REFLEKSION

Nedenfor finder du en række refleksions-spørgsmål, som I kan drøfte på personalemøder eller teammøder med henblik på at fremme og understøtte den faglige refleksion i jeres botilbud.

Hvordan foregår den faglige sparring?

- Er der opstillet rammer eller aftaler for, hvornår I som fagprofessionelle har mulighed for, at vende den socialfaglige praksis (i forhold til en specifik borger)?
- Understøtter organisationen den kollegiale sparring?
- Foregår den faglige sparring i en tillidsbaseret ånd?
- Hvilket udbytte oplever I af den faglige sparring?
- Benytter I gruppesparring og parvis hos jer?
 - Hvornår og hvorfor?

RELATIONELT SAMARBEJDE

- 41 HVORFOR RELATIONELT SAMARBEJDE ER VIGTIGT?
- 42 HVORDAN MAN KAN SAMMENSÆTTE TEAMS
- 43 AT ARBEJDE RELATIONELT
- 43 CASE-EKSEMPEL - HIGH PERFORMANCE TEAMS
- 44 CASE-EKSEMPEL - VIDENSTEAMS
- 45 REFLEKTIONSSPØRGSMÅL OM RELATIONELT SAMARBEJDE

VIDSTE DU

... at når I som fagprofessionelle udviser gensidig respekt og integrerer hinandens kompetencer og færdigheder, skabes en synergieffekt, som afspejler sig i en øget tilfredshed og trivsel blandt borgerne og borgernes pårørende?^{47,48}

I denne del af inspirationskataloget kan I finde eksempler og forslag til, hvordan I kan fremme og understøtte det relationelle samarbejde blandt kollegaer med forskellige faglige baggrunde eller forskellige personlige og faglige kompetencer.

Afsnittet vil indeholde:

- En introduktion til gevinsterne ved at højne det relationelle samarbejde.
- Eksempler og gode råd om, hvordan I kan udvikle og understøtte det relationelle samarbejde i den daglige praksis.
- To case-eksempler på, hvordan man kan arbejde bevidst med at sammensætte og gøre brug af medarbejdernes kompetencer i den daglige praksis.
- En række refleksionsspørgsmål, som I kan anvende til at underbygge det relationelle samarbejde i jeres praksis.

HVORFOR RELATIONELT SAMARBEJDE ER VIGTIGT?

På tværs af fagprofessioner er der en udbredt anerkendelse af, at tværprofessionelt samar-

bejde er vigtigt i det sociale arbejde, hvor målgruppens behov og problemstillinger ofte har mange facetter og dermed kræver en specialiseret og målrettet løsning.^{45, 46} Når I som kollegaer udviser gensidig respekt og integrerer hinandens kompetencer og færdigheder, skabes en synergieffekt til gavn for borgerne. Med jeres forskellige fagligheder og kompetencer kan I netop spejle borgernes problemstillinger fra flere sider, hvilket er med til at skabe et mere kvalificeret og sammenhængende forløb for borgerne.^{46, 49}

Relationelt samarbejde kan gribes an på mange forskellige måder. Erfaringerne fra workshoppen viste fx, at botilbuddene organiserer samarbejdet mellem fagprofessionelle, afhængig af behov og erfaringer i det konkrete botilbud.

Nedenfor finder I en række muligheder, som I kan tage i betragtning, når I overvejer den optimale sammensætning og brug af medarbejdernes kompetencer.

RESULTATER FRA SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN

- 19 pct. svarer, at der i høj grad er retningslinjer for, hvilke kompetencer som medarbejderne skal have for at udføre praksis
- 14 pct. svarer, at der er retningslinjer for, hvordan samarbejdet mellem fagprofessionelle organiseres med henblik på at understøtte praksis.

Tallene bygger på besvarelser fra 37 botilbud.

HVORDAN MAN KAN SAMMENSÆTTE TEAMS

Når man arbejder i faglige teams, er det centralt, at de sammensættes på den mest optimale måde ift. den opgave, der skal løses. Nedenfor finder du en række ideer til måder, hvorpå I kan sammensætte effektive teams på baggrund af medarbejdernes kompetencer, personlighed og gruppestørrelse.⁷⁵

1. Kompetencer

Teams kan sammensættes ud fra team-medlemmernes faglige kompetencer og baggrunde. Det kan fx omhandle jeres fagprofessionelle baggrund eller jeres placering i organisationen. Hvis de opgaver, som teamet skal løse, er simple, operative og har fokus på effektivitet, kan det være en fordel, at gruppen er relativt homogen, dvs. at I har relativt ens fagprofessionelle baggrunde og kommer fra den samme del af organisationen. Hvis problemerne, som gruppen skal løse, derimod er komplekse, kan det være en fordel, at I har forskellige faglige baggrunde og kommer fra forskellige afdelinger. Det sikrer, at teamet har forståelse for mange forskellige aspekter af problemet, og at alle mulige løsninger tænkes ind.

2. Størrelse

Gruppestørrelsen bør variere med hensyn til den opgave, teamet skal løse. Hvis gruppen skal løse konkrete operative opgaver, bør gruppestørrelsen være lille, da det kan være vanskeligt at koordinere konkrete opgaver blandt mere end 3-4 kollegaer. Hvis gruppens opgaver derimod har en udviklende eller kreativ karakter, kan det være en fordel, at I inddrager mange i teamet, da store grupper af forskellige fagprofessionelle kan belyse en problemstilling fra flere forskellige vinkler.

3. Personligheder

Teams kan desuden sammensættes ud fra jeres personligheder og roller i teamet. Ofte vil det være sådan, at man som medarbejdere har forskellige kompetencer grundet forskellige typer af personligheder og derfor flair for at påtage sig forskellige typer af roller i et team. Det kan fx være rollen som idemand, opstarter, specialist, formidler eller afslutter.⁷⁶

Kilde: Dinitzen & Jensen, 2010: s. 48-49 og s. 54-56.⁷⁵

AT ARBEJDE RELATIONELT

Nedenfor finder du to praksis-eksempler på, hvordan man kan sammensætte teams med hensyn til at skabe fleksible og målrettede løsninger i forhold til borgerne samt højne vidensniveauet i praksis:

- Brug af High Performance Teams.
- Etablering af Vidensteams.

CASE-EKSEMPEL

– HIGH PERFORMANCE TEAMS

På Botilbuddet Skydebanevej i Aalborg, der huser borgere med psykiske funktionsnedsættelser, har man i en årrække arbejdet med såkaldte 'High Performance Teams'. High Performance Teams er navnet på en række specielt sammensatte medarbejderteams, som er etableret med henblik på at løse særligt (komplerede) udfordringer eller behov hos målgruppen. De pågældende teams består af udvalgte medarbejdere fra personalegruppen med en særlig faglig eller personlig kompetence i forhold til at løse en specifik problemstilling eller imødekomme et særligt behov blandt målgruppen. De specialiserede teams etableres ad hoc og eksisterer alene i en kortere periode og opløses så igen, når den pågældende udfordring eller problemstilling er løst. Brug af High Performance Teams er således en fleksibel ordning, som prompte kan træde til, når der opstår et akut behov, men samtidig ikke beslaglægger ressourcer, når opgaven først er løst.

På Botilbuddet Skydebanevej afløser High Performance Teams den tidligere 'kontaktpersonsfunktion', hvor hver beboer på botilbuddet havde tilknyttet en kontaktperson. Med den nye ordning er borgeren ikke længere afhængig af, at den pågældende kontaktperson skal være på arbejde, for at borgeren kan få hjælp. Derimod kobles personale på tværs af faglige baggrunde, ekspertiser, indsigter og kompetencer med henblik på at løse beboerens udfordring på den mest kompetente og fleksible måde.

Et konkret eksempel på en udfordring, som krævede iværksættelse af et High Performance Team, er beboeren, som vi her har kaldt Søren, som kom til botilbuddet med store økonomiske problemer. Søren er på kontanthjælp og har kun 300 kr. at leve for om måneden, han har et væsentligt forbrug af hash og får ikke betalt sine regninger og har en større gæld til forbrugslån i banken.

For at løse Sørens akutte økonomiske problem mest effektivt og på den mest kvalificerede måde udvælger lederen af botilbuddet tre personer fra personalegruppen med særlige kompetencer og erfaringer med at få beboernes økonomiske situation på ret køl igen. Teamet kontakter blandt andet banken med henblik på at få styr på Sørens ubetalte regninger og få etableret en realistisk afdragsordning på Sørens mange og dyre forbrugslån. Det aftales desuden med Søren, at personalet admini-



Vi gør brug af High Performance Teams, når en sag kræver noget ekstra. Når vores pædagogiske arbejde ikke rigtigt virker, og der er behov for at komme lidt op i højderne og tænke dybere over tingene.

Leder af botilbuddet Skydebanevej

strerer hans økonomi i en overgangsperiode, og at han får udbetalt lommepenge, som skal benyttes på allerede forud aftalte produkter såsom buskort og cigaretter. Der udarbejdes desuden en plan for, hvordan Søren langsomt skal gøres mere og mere ansvarlig for egen økonomi, samt hvordan der kan arbejdes med Sørens forståelse og kompetence i forhold til at styre og prioritere sine økonomiske ressourcer. Aftalerne med Søren nedskrives som specifikke indsatsmål. Undervejs udformer teamet referater af møderne, som videreformidles til den øvrige personalegruppe via personalemøder, så de resterende medarbejdere kender til teamets overvejelser og begrundelser for indsatsplanen.

På Botilbuddet Skydebanevej oplever man, at brug af High Performance Teams øger den faglige kompetence og kvalitet af praksis, når medarbejdere med en særlig kompetence, drive eller personlighed håndplukkes til at løse en opgave. Samtidig synliggøres medarbejdernes særlige kompetencer, hvilket øger den faglige stolthed og glæde i arbejdet. Brug af High Performance Teams sikrer desuden, at der tages hånd om akut opståede behov hos borgerne, der ellers normalt vil ligge uden for den almindelige socialpædagogiske praksis og dermed nemt kan blive glemt i dagligdagen, når ansvarsplaceringen ikke er gjort eksplicit.

CASE-EKSEMPEL – VIDENSTEAMS

Botilbuddet Midgårdhus i Ribe er et bo- og beskæftigelsestilbud til voksne mennesker med udviklingshæmning, som har en dom eller særlige behov i forhold til adfærd, herunder personer med dobbelt diagnoser og udtalt problemadfærd. Midgårdhus udgør en del af Region Syddanmarks Specialcenter for Unge og Voksne. Her har man over en længere periode arbejdet med at etablere vidensteams, som består af en række tværfaglige og tværprofessionelle grupper, der varetager centrets

videnskompetence på en række forskellige faglige områder: (1) kommunikation, (2) seksualitet, (3) tilgange og metoder, (4) vold, (5) velfærdsteknologi og (6) livsstilsproblematikker (sundhed). Selvom man som botilbud ikke selv er en del af et større organisatorisk fællesskab af tilbud, kan man stadig sagtens lade sig inspirere af idegrundlaget omkring at synliggøre og gøre mere effektivt brug af de ressourcer, som allerede findes i organisationen.

Et eksempel til inspiration for andre botilbud er fx etablering af videnstemaet 'tilgange og metoder'. Teamet fokuserer på, hvilke metodiske og faglige kompetencer der er til rådighed i organisationen. For at synliggøre de kompetencer, som findes, har man oprettet en database over samtlige kompetencer i centret, så man hurtigt kan se, hvor der helt konkret findes en fagperson, som kan være behjælpelig i den konkrete situation, som man som medarbejder måtte ønske hjælp til. Det kunne fx være en medarbejder, som besidder en særlig viden om udadreagerende borgeradfærd, om rehabilitering, eller som er dygtig til faglig sparring.

Et andet inspirerende eksempel på gruppens arbejde er etablering af et ambassadørnetværk for rehabilitering, der består af to fagpersoner fra hver afdeling, som har til opgave at understøtte de igangværende processer i botilbuddene med at indføre en rehabiliterende tilgang. Dette gøres blandt andet ved at vidensdele på tværs af centrets afdelinger, hvor rehabiliteringsambassadørerne fx har til opgave at belyse 'den gode historie'. Dette gøres ved, at ambassadørerne finder og rundsender mindst én god rehabiliteringshistorie blandt botilbuddene hver måned. Historierne skal skabe inspiration og motivation på tværs af centrets afdelinger i forhold til, hvordan viden om rehabilitering konkret kan omsættes til meningsfulde praksisser i de respektive afdelinger.



Brug af vidensteams gør, at medarbejderne engagerer sig i egen praksis – at vi får skabt en 'kollega-klan', så man faktisk har et forum, hvor det er tilladt at eksperimentere og prøve nogle ting af og bruge sine kompetencer på en ny måde.

Leder af botilbuddet Midgårdhus

På Midgårdhus oplever man, at etablering af vidensteams er med til at styrke kvaliteten og det samlede faglige fundamentet for praksis. Ved at teamsene varetager forskellige faglige opgaver, som samtidig er relevante på tværs af botilbuddene, øges det samlede vidensniveau for praksis. Det er vigtigt for organisationen, at der tages hånd om komplekse problemstillinger, og at der placeres et ansvar hos bestemte medarbejdere, som tildeles den nødvendige tid og de nødvendige ressourcer til at dygtiggøre sig i forhold til det specifikke tema og finde holdbare og langtidssikrede løsningsmuligheder. Målet er, at der ikke blot udvikles for udviklingens skyld, men fordi det tjener et formål for borgerne. Samtidig ligges der vægt på, at medarbejderne kan dygtiggøre sig, og at det er ressourcer i organisationen, som der investeres i og bygges videre på.

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL OM RELATIONELT SAMARBEJDE

Nedenfor finder du en række refleksions-spørgsmål vedrørende brug af relationelle kompetencer hos medarbejdere i botilbud. Ideen er, at spørgsmålene kan danne baggrund for refleksion omkring, hvorvidt jeres daglige organisering kan styrkes yderligere ved bevidst og optimal brug af medarbejdernes kompetencer – faglige som personlige.

Brug af relationelle kompetencer

- Danner jeres faglige kompetencer eller særlige viden baggrund for organiseringen i enheder, teams eller grupper?
- Har I indsigt i hinandens faglige kompetencer eller særlige viden/interessenter på et bestemt område?
- Bruger I hinandens særlige kompetencer og viden strategisk i det pædagogiske arbejde med borgerne?
- Gør I brug af tværfaglige teams, som kan spejle en problemstilling fra flere faglige vinkler?
- Oplever I problematikker eller temaer, som med fordel kan belyses eller undersøges nærmere af et nedsat team?

BRUGERINDDRAGELSE

- 47 HVORFOR ARBEJDE MED BRUGERINDDRAGELSE?
- 47 REDSKABER TIL BRUGERINDDRAGELSE
- 48 BRUGERINDDRAGELSE - HVORDAN GØR MAN?
- 51 CASE-EKSEMPEL - ETABLERING AF RELATIONSCIRKLER
- 54 REFLEKTIONSSPØRGSMÅL OM BRUGERINDDRAGELSE

I denne del af inspirationskataloget vil du få inspiration og viden om, hvordan I i jeres praksis kan arbejde med brugerinddragelse og med at optimere den individuelle tilrettelæggelse af praksis i forhold til borgerne.

Afsnittet vil indeholde:

- En introduktion til, hvorfor det er væsentligt at fremme brugerinddragelse i botilbud.
- Eksempler og forslag til, hvordan man i det daglige kan arbejde med fremme af brugerinddragelse.
- Et case-eksempel fra praksis på, hvordan man kan tilrettelægge den daglige praksis med afsæt i borgernes ønsker til samarbejdsrelationer med medarbejderne.
- En række refleksionsspørgsmål, som I kan anvende i arbejdet med at fremme brugerinvolvering i praksis.

HVORFOR ARBEJDE MED BRUGERINDDRAGELSE?

Når det er vigtigt at arbejde med brugerinddragelse, skyldes det, at praksis bliver mere virksom, når den tilrettelægges med udgangspunkt i borgernes individuelle ønsker og behov^{25, 77} Også involvering af borgerens pårø-

rende kan målrettes den individuelle behandling i forhold til borgeren.^{30, 31} Brugerinddragelse øger borgerens bemyndigelse i forhold til at handle og give udtryk for egne ønsker og behov.^{78, 79} Det er derfor vigtigt for kvaliteten af praksis, at I som medarbejdere eller ledere møder borgerne med respekt for den enkelte borgers individuelle behov og målsætninger.⁸⁰

Serviceloven lægger også vægt på brugerens mulighed for indflydelse på tilbuddets indhold gennem netop brugerinddragelse. Det understreger, at der på det specialiserede socialområde er brug for borgerens viden og samspil,²⁷ – og at det er vigtigt, at praksis tilrettelægges med afsæt i målgruppens ønsker og behov.⁹

REDSKABER TIL BRUGERINDDRAGELSE

Selvom brugerinddragelse og en individuel tilrettelæggelse med udgangspunkt i borgernes ønsker og behov ofte udgør en faglig målsætning, så viser erfaringerne fra de to workshops samtidig, at der også kan være vanskeligheder forbundet med brugerinddragelse. Fx hvis borgeren ikke selv ønsker at blive inddraget eller at borgerne mangler forudsætningerne for at deltage.^{27, 81, 82}

RESULTATER FRA SPØRGESKEMAUNDERSØGELSEN

- 43 pct. svarer, at borgeren og/eller pårørende i høj grad inddrages i valget af den indsats, borgeren modtager.

Tallene bygger på 37 besvarelser botilbud.

Hent inspiration til brugerinddragelse på hjemmesiden:
<https://vive.dk/vidensbaseret-praksis-botilbud/>

I det følgende vil vi præsentere en række konkrete metoder til, hvordan I kan arbejde med brugerinddragelse og individuel tilrettelæggelse i praksis. Disse er:

- Den motiverede samtale
- Borgerrejsen
- Brugerinddragelse gennem Resonans.

BRUGERINDDRAGELSE – HVORDAN GØR MAN?

Den motiverende samtale

Den motiverende samtale er en evidensbaseret samtalemethode, som bruges i forbindelse med sundhedsfremme og forebyggelse. Den motiverende samtale går ud på, at I som fag-

professionelle kan udarbejde en plan i samarbejde med borgeren med henblik på at hjælpe borgeren med at foretage ændringer i sit liv. Grundtanken i den motiverende samtale er, at borgeren skal finde ressourcer til forandring hos sig selv, og at I via redskabet kan give borgeren et håb om, at forandring er muligt. Gennem den motiverende samtale besvares spørgsmål om, hvad, hvorfor, hvornår borgeren skal gøre noget – samt hvordan.⁸⁴ Brug af modellen kræver derfor, at borgerne har selvindsigt og kognitive kompetencer til at kunne reflektere og ønske forandring i sit liv.

Et skema til at arbejde med den motiverende samtale kan fx se ud som øverst på næste side.⁸⁵

YDERLIGERE INSPIRATION TIL ARBEJDE MED DEN MOTIVERENDE SAMTALE

Mabeck, C.E. (2008): *Introduktion til den motiverende samtale*. København: Munksgaard.
Miller, W.R. & S. Rollnick (2004): *Motivationssamtalen*. København: Hans Reitzel.
Rosendahl, G. (2013): *Den motiverende samtale i teori og praksis*. København: Munksgaard.

De forandringer, jeg er klar til at foretage:

Grundene til, at jeg gerne vil ændre disse ting, er:

De konkrete skridt, jeg planlægger at tage, er:

Hvornår går jeg i gang:

Den måde, andre mennesker kan hjælpe mig på, er:

Jeg ved, min plan virker, når dette sker:

Nogle ting, der kunne komme i vejen for min plan, er:

Det, jeg vil gøre, hvis min plan ikke virker, er:

Kilde: Rosdahl 2013: s. 150⁸⁵

Borgerrejsen

Borgerrejse-metoden er et konkret værktøj, der inddrager beboernes perspektiv og oplevelse af den borgerrettede indsats.⁶⁷ Metoden går ud på at få skabt en visuel kronologisk fremstilling af borgerens oplevelse af et indsatsforløb, hvor der fastlægges relevante tidspunkter for indsamling og anvendelse af dokumentation. Formålet med borgerrejse-metoden er at få skabt en fælles forståelsesramme mellem borgeren, jer som fagprofessionelle, pårørende og eksterne personer fra fx forvaltningen om den borgerrettede indsats. Alt sammen med henblik på at styrke fokus på borgerens oplevelser og vurderinger af indsatsen. Ved hjælp af borgerrejse-metoden kan I således vurdere, hvordan praksis fungerer i relation til borgeren, og hvor der er plads til forbedringer.

Arbejdet med borgerrejse-metoden foregår ved, at I optegner en eller flere tidslinjer på et stykke stort papir eller tavle og med post-its kortlægger hvert skridt i borgerindsatsen – herunder borgerens interaktion med forskellige aktører. På hver post-it noterer I borgerens handling – altså hvad borgeren konkret gør i interaktionen. Derefter kan borgerens oplevelser tilføjes – gode som dårlige. Det er vigtigt ikke kun at fokusere på, hvad der sker under oplevelsen, men også på, hvad borgeren giver udtryk for før og efter. Yderligere kan borgerrejse-metoden udvides med forskellige aktørers oplevelser, vurderinger og synspunkter.⁸⁶

EKSEMPEL PÅ EN VISUALISERING AF BORGERREJSE-METODEN

TID	1. UGE	2. UGE	3. UGE	4. UGE
Aktiviteter med Jørgen	Indskrivningsmøde Kontaktperson følger Jørgen	Udarbejdelse af indsatsplan		Starter på aktivitetscenter
Jørgen - Styrker - Svagheder - Opmærksomhed	Tog tid at føle sig hjemme Rart at kontaktperson var med hele tiden	Meget motiveret Forvirrende at tale om drømme		Svært at tage bussen selv Nye venner Spændende og udfordrende
Tilbud - Aktivitet - Vurdering		Observerer Jørgen Opbygger relation til Jørgen		Jørgen virker rastløs – start på aktivitetscenter har hjulpet
Myndighed - Aktivitet - Vurdering	Opstartsmøde (forventningsafstemning)	Indsats med fokus på sundhed og fast døgnrytme		
(Andre) Aktivitetscenter - Aktivitet - Vurdering			Møde om samarbejde mellem aktivitetscenter og tilbud	
Dokumentation	Afdækning af ressourcer og støttebehov	Indsatsplan		Måling af tilfredshed med opstart

Kilde: Socialstyrelsen, 2016: s. 94⁶⁷

YDERLIGERE INSPIRATION TIL ARBEJDE MED BORGERREJSE-METODEN

Vejledning til borgerrejse-metoden

<https://vidensportal.dk/filer/resultatdokumentation-1/kapitel-2/kap-2-vaerktoj-til-udarbejdelse-af-borgerrejse.pdf>

<http://cfiaarhus.dk/sites/default/files/content/metoder/brugerrejser.pdf>

Resonans

En anden måde at højne brugerinddragelse på er via fremme af resonans. Resonans handler om at opleve at 'svinge sammen', at have 'god kemi' eller 'føle genklang' med et andet menneske.^{88, 89} Det er naturligt, at mennesker oplever, at der er personer, som de tiltrækkes af og har det godt med og omvendt personer, de i mindre grad harmonerer med.⁸⁹ I den daglige praksis kan I arbejde aktivt med at skabe samarbejdsrelationer mellem jer og borgerne, som er karakteriseret ved resonans. Det kan fx gøres ved at lade borgerne beslutte, hvilke medarbejdere de ønsker at samarbejde med i forhold til deres behandling.

At tilrettelægge det daglige arbejde ud fra borgernes behov og ønsker til samarbejdsrelationer kan have en række af fordele, såsom et større engagement hos borgeren i forhold til udvikling og samarbejde.⁹⁰ Mindre konflikt, når borgerne selv vælger, hvem de vil samarbejde med.⁸⁹ Af andre fordele kan desuden nævnes etablering af nye samarbejdsrelationer, når borgeren vælger teamets medlemmer. Arbejde med resonans kan også skabe mere tillid og åbenhed i personalegruppen, hvilket kan gøre det mere trygt at dele overvejelser og bekymringer med hinanden.⁸⁹ Også det psykiske arbejdsmiljø kan øges som følge af arbejdet med resonans. Når borgerne er mere tilfredse med de relationer, de indgår i, daler antallet af konflikter, hvilket skaber et mere trygt og sikkert arbejdsmiljø. Et sikkert arbejdsmiljø kan også resultere i mere arbejdsglæde og overskud i hverdagen hos jer som medarbejdere.⁸⁹

Arbejdet med resonans kan dog samtidig gøre det svært at arbejde med det, borgeren har allersværest ved i livet. I et forhold, der er kendetegnet ved resonans, forenes den professionelle og borgernes gode sider og positive selv billeder. Resonans kan derfor være en hindring for at bearbejde de personlige sider, der

er udfordrende og præget af fx skyld, skam og frygt. Det kan derfor være en god idé at udføre omsorgsarbejde i grupper og teams frem for parrelationer alene.⁸⁹ En anden udfordring i arbejdet med resonans er, at det kan være svært som medarbejder, hvis man ikke bliver valgt til af borgerne. I sådanne situationer er det vigtigt, at I som kollegaer kan tale åbent med hinanden om det.⁸⁹

Nedenfor kan du læse om, hvordan botilbuddet Slotsvænget i Lyngby-Taarbæk Kommune har arbejdet med at organisere tilbuddet, så relationerne mellem beboere og personale bygger på resonans.

CASE-EKSEMPEL – ETABLERING AF RELATIONSCIRKLER

Botilbuddet Slotsvænget i Lyngby-Taarbæk Kommune er et botilbud til mennesker med sindslidelser. På Slotsvænget arbejder man ud fra en recovery-orienteret tilgang, baseret på forskningsstudier, der viser, at mennesker med alvorlig psykiske lidelser kan komme sig, og anbefalinger til, hvad der kan understøtte dette. Borgernes udvikling understøttes ved bl.a. at give borgerne styring over eget liv, ved at undersøge og skabe mening med tilværelsen ud fra borgernes perspektiv og ved at understøtte borgernes relationer.

Med henblik på at understøtte borgernes udvikling har man på Slotsvænget valgt at lade borgerne selv vælge, hvilke medarbejdere de ønsker at samarbejde med og om hvad – dette kaldes for beboerens 'relationscirkel'. Sammen med medarbejderne i relationscirklen aftaler beboerne selv, hvordan samarbejdet skal finde sted, og hvilke medarbejdere der skal bidrage med hvad og hvornår.

Borgerne kan fx vælge en fagligt stærk medarbejder inden for et bestemt felt (fx økonomi eller livshistoriefortælling) til at indgå i sin rela-



I stedet for, at vi har nogle relativt tilfældige organiseringer i teams eller afdelinger, der definerer, hvem der hjælper hvem, så er det nu borgerne, som definerer, hvem de gerne vil arbejde sammen med.

Leder af botilbuddet Slotsvænget

tionscirkel, men der kan også være tale om god kemi til køkkenassistenten, en person fra botilbuddets udviklingsenhed, en pårørende, en idrætstræner eller en person fra ledelsen. Det hele afhænger af, hvem borgerne har en god kemi med eller oplever kan støtte dem i deres udvikling.

Der er ikke noget maksimum på, hvor mange medarbejdere en borger kan inddrage i sin relationscirkel, og medarbejderne skal takke ja til en invitation fra en borger. Det gør, at man som medarbejder kan blive valgt ind i rigtig mange relationscirkler og kan opleve, at det er vanskeligt at imødekomme samtlige borgers behov. Hvis en borger inddrager 10 personer i sin relationscirkel, betyder det således ikke, at vedkommende får mere tid med personalet, end en borger, som kun inddrager 2 personer. Der er stor forskel på borgernes ønsker. Nogle vil helst have mange personer i deres relationscirkel, mens andre kun ønsker få.

Borgerne kan altid ændre i deres relationscirkler, hvis nye behov opstår, eller en relation ikke længere opleves frugtbar eller relevant. Det betyder samtidig, at det alene er borgeren, der bestemmer, hvordan relationscirklen ser ud. En

foranstaltning, der samtidig stiller krav til personalets rummelighed og accept af borgernes til og fravalg – uanset egen faglige vurdering af, hvor hensigtsmæssigt det er at stoppe samarbejdet midt i et pædagogisk forløb. Borgernes relationscirkler tages som udgangspunkt op til revision en gang årligt, da der kan være borgere, som ikke selv får revurderet deres relationscirkel. For beboere, som ikke formår eller har interesse i selv at vælge sine samarbejdsrelationer, sammensætter ledelsen et hold af medarbejdere. På samme måde vil der også for nye beboere blive etableret en 'velkomstcirkel' baseret på beboerens umiddelbare ønsker og behov – fx alene ældre medarbejdere eller medarbejdere, der er dygtige til at skabe struktur i beboerens hverdag. Velkomstcirklen ændres således løbende, som beboeren får et større kendskab til tilbuddets medarbejdere og udvikler præferencer for bestemte personaler.

For at få den daglige kabale til at gå op har man på Slotsvænget valgt, at der blandt borgerens relationscirkel udvælges to personer, som tildeles rollen som 'kernecirkel-medarbejder'. Kernecirkel-medarbejderne har ansvaret for opgaver, som botilbuddet er forpligtet til at løse, fx at udarbejde en pædagogisk plan eller

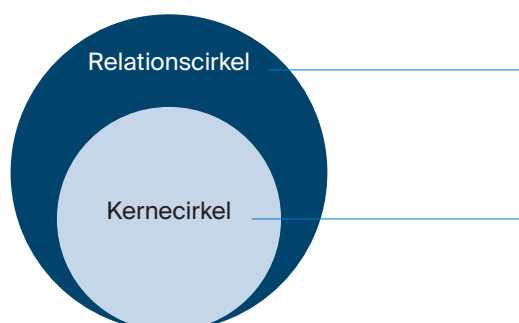
skabe kontakt til offentlige myndigheder eller pårørende. Hverdagen er desuden delt op i henholdsvis 'rådighedstid' og 'relationstid'. Halvdelen af det socialfaglige personale har dagligt rådighedstid, hvor der løses opgaver, der skal løses hver dag, såsom rengøring, personlig hygiejne eller daglige trykkesamtaler i forhold til beboerne. Den anden halvdel af personalegruppen udfører opgaver, der relaterer sig til relationstiden, hvilket muliggør aktiviteter målrettet den enkelte beboers ønsker og behov, såsom udflugter ud af huset, gåture eller dybere snakke og terapeutiske tiltag. For at sikre, at det socialfaglige personale bevarer et tilhørsforhold til hinanden som kollegaer, er botilbuddet desuden inddelt i to grupper, hvor man som medarbejder holder personalemøder og sparrer fagligt med hinanden. Erfaringer fra Slotsvænget har vist, at det er vigtigt, at der skabes og fastholdes et fagligt fællesskab blandt det socialfaglige personale i tillæg til relationscirklerne. Alene at være organiseret i relationscirkler kan vanskeliggøre opretholdelsen af et fælles fagligt og kollegialt tilhørsforhold på tværs af personalegruppen.

Arbejdet med relationscirkler og borgernes selvbestemmelse i eget liv gør, at borgerne får en følelse af at blive taget alvorligt. En borger fortæller fx, at han oplever, at botilbuddet med initiativet har ændret sig fra at være en institution, til at han som beboer føler, at han selv styrer sit eget liv. Også blandt personalegruppen kan borgernes personlige tilvalg og den kemi og tillid, der skabes i relationen, være motiverende og bidrage til en personlig udvikling. Relationscirklerne er desuden med til at synliggøre, hvilke medarbejdere bestemte borgere har en særlige relation til og hvorfor. Fx at en medarbejder er dygtig til at lytte, er særlig nærværende eller god til at skabe struktur i borgerens liv. Forhold, som sjældent blev italesat eller fremgik eksplicit under den tidligere teamstruktur. Ved at relationerne bliver mere gennemsigtige, giver det samtidig medarbejderne en større indsigt i betydningen af egen funktion i forhold til de enkelte beboere og værdien af ens arbejde bliver tydeligere.

Læs mere om arbejdet med relationscirkler i botilbuddets metodekatalog:

<http://www.slotsvaenget-ltk.dk/index.php/recovery/relationscirkler-og-kit>

Relations- og kerne- cirkler



Beboerne vælger selv de medarbejdere, som de ønsker at samarbejde med.
(Ansvar for relationsarbejde)

To medarbejdere udvælges fra relationscirklen til at indgå i kernecirklen.
(Hovedansvar for opgaver i tilknytning til beboeren)

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL OM BRUGERINDDRAGELSE

Nedenfor finder du en række refleksions-
spørgsmål, som I kan bruge til at fremme og
understøtte brugerinddragelse i den daglige
praksis.

Hvordan arbejder I med brugerinddragelse?

- Hvordan inddrager I borgernes ønsker og behov i den pædagogiske praksis?
- Samarbejder I med pårørende om borgernes mål og socialpædagogiske handleplan?
- Hvordan sikrer I, at borgerne er tilfredse med den indsats, I yder?
- Er der hensyn, som I ikke kan imødekomme, hvorfor?
- Er der områder, hvor I kan blive bedre til at inddrage borgerne?

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL TIL AT FREMME VIDENSBASERING I BOTILBUD

Nedenfor finder du en række refleksions-spørgsmål, som I kan tage op på et personale- eller et temamøde, og som kan hjælpe jer med at sætte fokus på, hvor I som botilbud oplever at have jeres styrker eller udviklingspotentiale.

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL OM TEORI OG FORSKNINGSBASERET VIDEN

- Bygger jeres praksis på teori om målgruppen?
- Har I bestemte arbejdsgange for, hvordan I opsøger ny viden?
- Fungerer den teori eller de metoder, I benytter som rettesnor for jeres socialfaglige praksis?
- Er der teori eller forskning, som understøtter, at jeres praksis har en virkning i forhold til målgruppen?
- Har I procedurer for, hvordan nyt personale sættes ind i det teoretiske eller videnskabelige grundlag for praksis?

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL OM MÅL OG DOKUMENTATION

- Har alle (borgeren, den fagprofessionelle evt. borgerens pårørende eller myndigheds-sagsbehandler) forstået og accepteret målene for den enkelte borger?
- Er der afsat en tidsramme for, hvornår målet/målene skal være indfriet?
- Har I opstillet succeskriterier for, hvornår målet/målene er indfriet?
- Har I gjort jer overvejelse om, hvad I vil dokumentere og hvordan?
- Har I foretaget en vurdering af borgerens udgangssituation, så I kan dokumentere udviklingen?

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL OM FAGLIG REFLEKSION

Hvordan foregår den faglige sparring?

- Er der opstillet rammer eller aftaler for, hvornår I som fagprofessionelle har mulighed for, at vende den socialfaglige praksis (i forhold til en specifik borger)?

- Understøtter organisationen den kollegiale sparring?
- Foregår den faglige sparring i en tillidsbase-ret ånd?
- Hvilket udbytte oplever I af den faglige sparring?
- Benytter I gruppesparring og parvis hos jer?
– Hvornår og hvorfor?

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL OM RELATIONELT SAMARBEJDE

Brug af relationelle kompetencer

- Danner jeres faglige kompetencer eller særlige viden baggrund for organiseringen i enheder, teams eller grupper?
- Har I indsigt i hinandens faglige kompetencer eller særlige viden/interessenter på et bestemt område?
- Bruger I hinandens særlige kompetencer og viden strategisk i det pædagogiske arbejde med borgerne?
- Gør I brug af tværfaglige teams, som kan spejle en problemstilling fra flere faglige vinkler?
- Oplever I problematikker eller temaer som med fordel kan belyses eller undersøges nærmere af et nedsat team?

REFLEKSIONSSPØRGSMÅL OM BRUGERINDDRAGELSE

Hvordan arbejder I med brugerinddragelse?

- Hvordan inddrager I borgernes ønsker og behov i den pædagogiske praksis?
- Samarbejder I med pårørende om borgernes mål og socialpædagogiske handleplan?
- Hvordan sikre I, at borgerne er tilfredse med den indsats I yder?
- Er der hensyn, som I ikke kan imødekomme, hvorfor?
- Er der områder, hvor I kan blive bedre til at inddrage borgerne?

LITTERATUR

- ¹ Bellamy, J.L., S.E. Bledsoe & D.E. Traube (2006): "The Current State of Evidence-Based Practice in Social Work". *Journal of Evidence-Based Social Work*, 3(1): s. 23-48.
- ² Bengtsson, S., A.L. Rasmussen & S. Gregeresen (2015): *Metoder i botilbud. En kortlægning af botilbud i Region Syddanmark af de metoder, som de anvender, og af potentialet for fornyelse på området*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- ³ Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale forhold (2014): *Psykiske lidelser*. www.sm.dk: [sm.dk/arbejdsomrader/udsatte-voksne/psykiske-lidelser](http://www.sm.dk/arbejdsomrader/udsatte-voksne/psykiske-lidelser)
- ⁴ Nielsen, J. (2005): "Et godt hjerte er ikke nok". *Socialpædagogen*, 18 (62), s. 10-12.
- ⁵ *Socialpædagogerne (uå.): Socialpædagogik – Praksis baseret på viden*. Socialpædagogerne.
- ⁶ Warming, H. (2015): "Gør evidens mere skade end gavn?". *Socialkritik*, 27(143), s. 6-14.
- ⁷ Ministeriet for Sundhed og Forebyggelse, Ministeriet for Børn, Ligestilling, Integration og Sociale forhold og Uddannelses- og Forskningsministeriet (2015): *Forskning til gavn for mennesker med psykiske lidelser – en national strategi*. <http://ufm.dk/publikationer/2015/filer/forskning-til-gavn-for-mennesker-med-psykiske-lidelser-en-national-strategi.pdf>
- ⁸ Socialstyrelsen (2017): *Kortlægning af målgrupper, tilbud og metoder til borgere med multiple funktionsnedsættelser uden talesprog*. Odense: Socialstyrelsen.
- ⁹ Jensen, D.C, M.J. Petersen, J.H. Pedersen & A. Amilon (2016): *Indkredsning af lovende praksis på det specialiserede socialområde*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- ¹⁰ Henriksen, J. (2006): "Kvalitetsudvikling – mellem kompleksitet, standardisering og evidens". *Uden for nummer*, 7(13), s. 4-15.
- ¹¹ Krogstrup, H.K. (2011): *Kampen om evidens – resultatmålinger, effektvaluering og evidens*. København: Hans Reitzels Forlag.
- ¹² Laugesen, C. (2008): "Mod en praksisforankret og vidensbaseret socialpædagogik – om at overkomme kløften mellem evidens og empati". *Tidsskrift for Socialpædagogik*, 21: s. 14-21.
- ¹³ Olesen, S.P. (2007): "Tidens optagethed af "evidens" – hvad gør den ved praksis i socialt og pædagogisk arbejde?". *Vera – tidsskriftet for pædagoger*, 39, s. 8-17.
- ¹⁴ Langager, S., O. Robenhagen, A. Højmark & P. Allerup (2009): *Socialpædagogik i botilbud for voksne med varig nedsat psykisk funktionsevne*. Aarhus: Danmarks Pædagogiske Universitetsskole, Aarhus Universitet.
- ¹⁵ Nutley, S., I. Walter & H.T.O Davis (2003): "From Knowing to Doing". *Evaluation*, 9(2), s. 125-148.
- ¹⁶ Ejernæs, M. (2016): "Vidensbaseret socialt i forhold til socialt udsatte borgere". I Sjursen, J., N. Brünes, R. Olsen & O. Kjærgaard (red.). *Udsat for evidens*. København: Rådet for Socialt Udsatte.
- ¹⁷ Heinsch, M., M. Gray & E. Sharland (2006): "Re-Conceptualizing the Link between Research and Practice in Social Work: A Literature Review on Knowledge Utilization". *International Journal of Social Welfare*, 25: s. 98-104.
- ¹⁸ Nutley, S., I. Walter & H.T.O Davis (2007): *Using evidence – How research can inform Public Service*. Bristol: Policy Press, s. 114-116, 303-304.
- ¹⁹ Walshe, K. & C. Ham (1997): *Acting on the Evidence: Progress in the NHS*. Birmingham: NHS Confederation.
- ²⁰ Mørch, W.T., S.P. Neumer, P. Holth & H. Eng (2008): *Ungsinn. Virksomme tiltak for barn og unges psykiske helse*. Tromsø: Forebyggingsenheten, Regionscenter for barn og unges psykiske helse (RBUP Nord).
- ²¹ Veerman, J.W. & T.A. van Yperen (2007): "Degrees of Freedom and Degrees of Certainty: A Developmental Model for the Establishment of Evidence-Based Youth Care". *Evaluation and Program Planning*, 30, s. 212-221.

- ²² Hamer, S. & G. Collinson (2005): *Achieving Evidence-based Practice – A Handbook for practitioners* (2 udg). London: Elsevier.
- ²³ Rubin, A. (2008): *Practitioner's Guide to Using Research for Evidence-Based Practice*. Hoboken: John Wiley & Sons.
- ²⁴ Socialstyrelsen (2013): *Voksenudredningsmetoden*. Odense: Socialstyrelsen.
- ²⁵ APA Presidential Task Force on Evidence-Based Practice (2006): "Evidence-Based Practice in Psychology". *American Psychologist*, 61(4), s. 271-85.
- ²⁶ Pedersen, M.U. (2010): *Dokumentation, kvalitets- og effektstyring af socialt arbejde med socialt udsatte*. Aarhus: Center for Rummiddelforskning, Aarhus Universitet.
- ²⁷ Thorsager, L., E. Børjesson, I. Christensen & V. Pihl (2007): *Metoder i socialt arbejde. Begreber og problematikker*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 07:11.
- ²⁸ Jørgensen, M.L. & C. Aagard (2007): "Målsætninger, evaluering og evidensbaseret praksis i den offentlige indsats: evalueringsudfordringer på det specialpædagogiske område". *Dansk audiologopædi*, 43(5), s. 3-11.
- ²⁹ Lausten, M., A.K. Mølholt, H. Hansen, L.H. Schmidt, & M. Aaquist (2010): *Forebyggende foranstaltninger 0-4 år*. København: SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, 10:22.
- ³⁰ Crampton, D. (2006): "Research Review: Family Group Decision-Making: A Promising Practice in Need of More Programme Theory and Research". *Child & Family Social Work*, 12(2), s. 202-09.
- ³¹ Drisko, J. (2014): "Research Evidence and Social Work Practice: The Place of Evidence-Based Practice". *Clinical Social Work Journal*, 42(2), s. 123-33.
- ³² Johansen, K. (2005): *GAS – Danmark*. København: Videnscenter for Socialpsykiatri.
- ³³ Cohen, M. (1998): *Goal Attainment Scaling – GAS. Orientering og erfaringsopsamling*. <http://knudramian.pbworks.com/f/gaserfa.pdf>
- ³⁴ Kiresuk, T.J., A. Smith & J.E. Cardillo (Red.) (1994): *Goal Attainment Scaling: Applications, Theory, and Measurement*. Hillsdale, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- ³⁵ Turner-Stokes, L. (2009): "Goal Attainment Scaling (GAS) in Rehabilitation: A Practical Guide". *Clin Rehabil* 23(4): s. 362-370.
- ³⁶ Ramian, K. (uå). *Målsætning og målopnåelse*. <http://knudramian.pbworks.com/f/M%C3%A5ls%C3%A6tning+og+m%C3%A5lopn%C3%A5else.pdf>
- ³⁷ Christensen, M. (2015): "Forord". *Socialkritik*, 143, s. 4-6.
- ³⁸ Hansen, A.T, M.S. Grønnemose, B. Eriksen, F. Clemmesen, K. Schütt, J. Sørensen & T.R. Belling (2010): *Sådan! Pædagogisk praksis i praksis*. Skovlunde: Cool Gray.
- ³⁹ Schön, D.A. (2006): *Den reflekterende praktiker: Hvordan professionelle tænker, når de arbejder*. Århus: Klim.
- ⁴⁰ Metner, L. & P. Storgård (2014): *KRAP – Kognitiv, Ressourcefokuseret og Anerkendende Pædagogik*. Frederikshavn: Dafolo Forlag.
- ⁴¹ Bolton, G. (2010): *Reflective Practice Writing and Professional Development*. London: Sage.
- ⁴² Asselin, M.E. (2011): *Improving practice through reflection*. *Nursing*, s. 44-47.
- ⁴³ Caldwell, L. & C.C. Grobbel (2013): "The Importance of Reflective Practice in Nursing". *Caring Sciences*, 6(3), s. 319-326.
- ⁴⁴ Ulnits, J. (2008): "Coaching rykker alle". *Socialrådgiveren*, 16, s. 12-13.
- ⁴⁵ Bronstein, L. (2003): "A Model for Interdisciplinary Collaboration". *Social Work*, 48(3), s. 297-306.
- ⁴⁶ Højholdt, A. (2013): *Tværfprofessionelt samarbejde i teori og praksis*. København: Hans Reitzels Forlag.

- ⁴⁷ Banfield, V. & K. Lackie (2009): "Performance-Based Competencies for Culturally Responsive Interprofessional Collaborative Practice". *Journal of Interprofessional Care*, 23(6), s. 611-620.
- ⁴⁸ Lefebvre, H., D. Levert & M.J. Levert (2007): "Interdisciplinary Family Intervention Program: A Partnership among Health Professionals, Traumatic Brain Injury Patients, and Caregiving Relatives". *Journal of Trauma Nursing*, 14(2), s. 100-113.
- ⁴⁹ Riess, H., J.M. Kelley, R. Bailey, P.M. Konowitz & S.T. Gray (2011): "Improving Empathy and Relational Skills in Otolaryngology Residents: A Pilot Study". *American Academy of Otolaryngology – Head and Neck Surgery*, 144(1), s. 120-122.
- ⁵⁰ Aarkrog, V. (2008): "Masterstuderendes kobling af teori og praksis. Inspiration til videreudvikling af masterpædagogik". *Dansk Universitetspædagogisk Tidsskrift*, 5, s. 33-38.
- ⁵¹ Wahlgren, B. & V. Aarkrog (2004): *Teori i praksis*. København: Hans Reitzels Forlag.
- ⁵² Frederiksen, M. & M. Hjære (2009): *Viden og virkning – ny håndbog om dokumentation af frivilligt arbejde*. Odense: Center for frivilligt socialt arbejde.
- ⁵³ Chen, H.T. (2005): "Theory-driven evaluation". I: S. Mathison (red.): *Encyclopedia of evaluation*. Thousand Oaks: Sage, s. 415-419.
- ⁵⁴ Weiss, C.H. (1997): "How can theory-based evaluation make greater headway?". *Evaluation Review*, 21(4), s. 501-524.
- ⁵⁵ Socialstyrelsen (2012): *Vidensdeklarationen*. Socialstyrelsens Vidensdeklaration af sociale indsatser og metoder. Odense: Socialstyrelsen.
- ⁵⁶ Michelsen, P.L. (2014): *Viden og Evidens – i sagsbehandling og socialt arbejde*. København: Hans Reitzels Forlag.
- ⁵⁷ Sacett, D.L., W.S. Richardson, W. Rosenberg & R.B. Haynes (1997): *Evidence-Based Medicine: How to Practice and Teach EBM*. New York: Churchill Livingstone.
- ⁵⁸ Schmidt, B.M. (2007): "Klogere på egen praksis". *Socialrådgiveren*, 21, s. 14-15.
- ⁵⁹ Danske Regioner (2007): *Dansk kvalitetsmodel på det sociale område*. Danske Regioner, Center for Kvalitetsudvikling.
- ⁶⁰ Doran, G.T. (1981). "There's a S.M.A.R.T. way to write management's goals and objectives". *Management Review*. AMA FORUM. 70 (11): 35-36.
- ⁶¹ Socialstyrelsen (2013): *Metodehåndbog. Værktøjer til udredning og handleplan på børnehænderområdet*. Odense: Socialstyrelsen.
- ⁶² Socialstyrelsen (2014): *Barnets velfærd i centrum. ICS-Håndbog*. Odense: Socialstyrelsen.
- ⁶³ Bovend'Eerd, T.J.H. R.E. Botell & D.T. Wade (2009): "Writing SMART rehabilitation goals and achieving goal attainment scaling: a practical guide". *Clinical Rehabilitation*, 23: s. 352-361 <http://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/0269215508101741>
- ⁶⁴ <https://socialstyrelsen.dk/filer/tvaergaende/sagsbehandling-og-organisering/workshop-den-gode-handleplan.pdf>
- ⁶⁵ https://www.kora.dk/media/282484/den_logiske_model_290808_0.pdf
- ⁶⁶ Kiresuk, T.J. & R.E. Sherman (1968): "Goal Attainment Scaling: A General Method for Evaluating Comprehensive Community Mental Health Programs". *Community Mental Health Journal*, 4(6), s. 443-453.
- ⁶⁷ Socialstyrelsen (2016): *Resultatdokumentation og evaluering*. Håndbog for Sociale tilbud. Odense: Socialstyrelsen, s. 14.
- ⁶⁸ Petersen, E. (2007): "Målsætninger – fordele og ulemper". *Dansk Audiologopædi*, 43(2), s. 23-29.
- ⁶⁹ Socialstyrelsen (2017): *Feedback Informed Treatment*. Sidst tilgået d. 31. august 2017 på: <https://socialstyrelsen.dk/tvaergaende-omrader/dokumenterede-metoder-born-og-unge/om-dokumenterede-metoder/fit>

- ⁷⁰ Bargmann, S. & L.T. Jensby (2012): "Hvordan kan vi dokumentere, at det vi laver virker?" Systemisk Forum, 4, s. 8-12.
- ⁷¹ Miller, S.D. & S. Bargmann (2011): "Feedback Informed Treatment: Improving the Outcome with Male Clients one Man at a Time". I: J. Ashfield (red.): Doing Psychotherapy with Men. St. Peters: The Australian Institute of Male Health and Studies, s. 194-207.
- ⁷² Ringkøbing-Skjern Kommune (2015): Drejebog for dialogbaseret BUM på baggrund af VUM. Ringkøbing: Ringkøbing-Skjern Kommune. Tilgængelig på: <https://www.rksk.dk/Files/Files/Om%20Kommunen/Organisation/Handicap%20og%20Psykiatri/Drejebog%2009.16.pdf>
- ⁷³ Deloitte (2014): Voksenudredningsmetoden: Funktionsscore i udredningen. København: Deloitte. <https://socialstyrelsen.dk/filer/tvaergaende/sagsbehandling-og-organisering/link-scoringer-i-vum.pdf>
- ⁷⁴ Schwartz, I. (1998): Sparring. Faglig samtale og refleksion i pædagogisk praksis. København: BUPL.
- ⁷⁵ Dinitzen, H.B. & L.K. Jensen (2010): Organisation og ledelse i teori og praksis. København: Hans Reitzels Forlag.
- ⁷⁶ Belbin, M. (uå): Belbins 9 teamroller: www.potential.dk
- ⁷⁷ Norcross, J.C. (2002): Psychotherapy Relationships That Work. New York: Oxford University Press.
- ⁷⁸ Buchner, T. (2009): "Deinstitutionalisation and community living for people with intellectual disabilities in Austria: history, policies, implementation and research". Tizard Learning Disability Review, 14(1), s. 4-13.
- ⁷⁹ SUS – Socialt Udviklingscenter (2012): Brugerindflydelse på dagsordenen – et inspirationskatalog om brugerindflydelse i tilbud til mennesker med udviklingshæmning. København: Socialt Udviklingscenter.
- ⁸⁰ Socialstyrelsen (2015): Kvalitetsmodel for socialt tilsyn. Odense: Socialstyrelsen.
- ⁸¹ Lauridsen, M.L., M. Kronbæk & P.S. Lundberg (2010): Stofmisbrug i socialfagligt perspektiv. Odense: Servicestyrelsen.
- ⁸² Ramsbøl, H., O. Elbæk & C. Hansen (2007): Når målet er indflydelse – om brugerinddragelse på §110 boformer. København: Styrelsen for Specialrådgivning og Social Service.
- ⁸³ Århus Kommune (2011): Fælles kommunal vejledning. Standard 1.2 – Brugerinddragelse. http://www.socialkvalitetsmodel.dk/sitesets/socialkvalitetsmodel/2-standardprogrammet/retningsgivende-dokumenter/retningsgivende-dok.-arhus/arhus_brugerinddragelse.pdf
- ⁸⁴ Miller, W.R. & S. Rollnick (2004): Motivationsamtalen. København: Hans Reitzel.
- ⁸⁵ Rosendahl, G. (2013): Den motiverende samtale i teori og praksis. København: Munksgaard, s. 150.
- ⁸⁶ <http://cfiaarhus.dk/sites/default/files/content/metoder/brugerrejser.pdf>
- ⁸⁷ Socialministeriet (2011). Socialministeriets vejledning nr. 12 af 15. Februar 2011, kapitel 7. Socialministeriet
- ⁸⁸ Socialt Udviklingscenter SUS (2014). Resonans - Når relationer får liv. Socialt Udviklingscenter SUS. <https://www.sus.dk/wp-content/uploads/resonans-na%C3%84r-relationer-fa%C3%84r-liv.pdf>
- ⁸⁹ Socialt Udviklingscenter SUS (2014). Inspirationskatalog i Resonans. Socialt Udviklingscenter SUS. https://www.sus.dk/wp-content/uploads/inspirationskatalog_final.pdf
- ⁹⁰ Brasch, B. B. (2013). Resonans giver bedre trivsel og arbejdsmiljø. Socialt Udviklingscenter SUS. <https://www.sus.dk/blog/resonans-giver-bedre-trivsel-og>

