

Proces for teamunderstøttelse af den faglige udvikling

På de faste ugentlige teammøder medbringer sagsbehandlerne på skift sager, som de ønsker teamets sparring til. Det kan også aftales med teamlederen, at sagsbehandlerne medbringer sager af mere principiell karakter for, at teamet i fællesskab finder ud af, hvordan de principielle spørgsmål håndteres fremover. Det er således en ledelsesopgave at fastsætte mål og rammer for, hvordan den faglige udvikling understøttes i teamets arbejde.

Det er vigtigt, at der på tværs af sagsbehandlerne er en fælles faglig praksis og fælles faglige retningslinjer, som hviler på et fælles fundament af konkrete redskaber og en fælles forståelse af de faglige mål og anvendelse af de socialfaglige arbejdsmetoder (ICS, SOS mv.). På den måde sikres det, at sagsbehandlingen ikke er afhængig af, hvilken sagsbehandler, der har sagen. Det sikrer også, at der er et fælles højt fagligt niveau på tværs af sagsbehandlerne i myndighedsafdelingen.

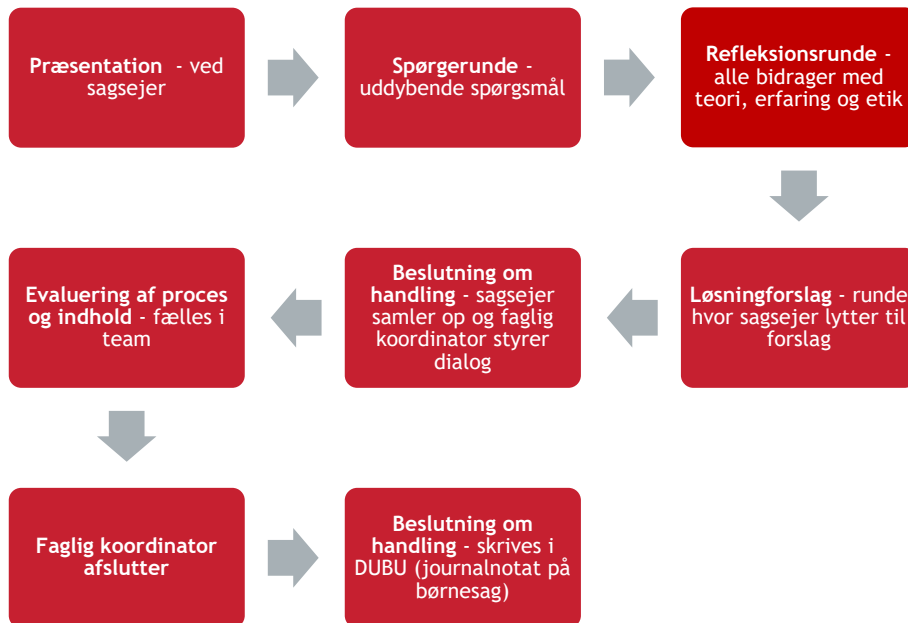
Rum for sparring

Denne fælles faglige praksis kan bl.a. skabes i det daglige arbejde. Det kræver, at der er rum og mulighed for sparring og supervision for den enkelte sagsbehandler fra kolleger, lokale superbrugere og videnpersoner samt den faglige leder. Ved at drøfte vanskelige sager med andre skabes en fælles forståelse på tværs af medarbejderne af, hvad der er god praksis. Det må dog ikke være tilfældigt, hvad der på den måde bliver gjort til god fælles praksis. Derfor skal sparring og supervision ske på et systematisk grundlag, hvor det er de vedtagne faglige metoder, lovgivningen og de politiske mål og rammer, der danner grundlaget for den daglige dialog om sagerne.

Nedenfor vises et eksempel fra en kommune på, hvordan faglig sparring kan foregå på teammøder. Der kan med fordel sættes en fast tid på fx maksimalt en time for hele processen og med tid på hvert element. På den måde fastholdes fokus på sagen.

I præsentationen kan sagsejer med fordel benytte et genogram til at danne et overblik over relationerne i familien.

Figur: Eksempel på faglig sparring på teammøde



Kvaliteten i den faglige sparring på teammødet sikres i dette eksempel blandt andet ved, at den faglige koordinator leder den kollegiale dialog i teamet og er den, der afslutter drøftelsen af sagen. Samtidig kan sagsforløbet med fordel skitseres på en tavle for at fastholde et fælles overblik over de væsentligste hændelser i sagen.

Der kan med fordel være et fokus på at fastholde socialrådgiverne i refleksionsrunden, da der kan opleves en tendens til at blive mere løsningsorienteret.

Fejl danner grundlag for læring

Det er også vigtigt, at der skabes en kultur, hvor det er tilladt at være usikker på, hvad den bedste løsning er, og hvor fejl danner grundlag for læring. En sådan kultur gør det trygt for medarbejderne at drøfte vanskelige sager eller sager, hvor det er gået galt. Kulturen giver også mulighed for, at fejl ikke gemmes af vejen, men at de bringes i spil, så man fælles kan drøfte, hvordan man undgår dem i fremtiden.

Faglig udvikling kan ligeledes understøttes gennem anvendelse af fælles faglige metoder og tilgange, som understøtter en fælles faglig praksis. Udvikling og implementering af fælles faglige metoder og IT-understøttelse kan også understøtte udviklingen af den faglige praksis. Den faglige udvikling kan så ske ved justeringer af de faglige metoder og ved at tage nye faciliteter i IT-systemet i brug. Ved at benytte ovenstående metode gives der mulighed for at kvalificere arbejdet med udviklingen af eksempelvis en ICS tankegang i organisationen.

Faglig udvikling: Hvordan skabes der læring gennem det daglige arbejde?

Ledelsestilsyn

Endelig er ledelsestilsynet en mulighed for at skabe både viden om behov for kompetenceudvikling og konkret faglig udvikling. Ledelsestilsynet kan dermed være andet end kontrol af lovmedholdelighed og kvalitet i sagsbehandlingen. Det kan også være en anledning til en faglig dialog mellem leder og sagsbehandler om faglig praksis og udvikling på baggrund af en fælles gennemgang og dialog om de konkrete sager i sagsbehandlerens sagsstamme. Samtidig kan elementer fra ledelsestilsynet, der går igen hos flere sagsbehandlere, gøres til genstand for fælles læring på tværs af sagsbehandlerne.