

Forskningssamarbejde på Familieområdet i Randers kommune

Om indsatskvalitet i arbejdet med udsatte børn og familier

Ann Hermansen, 19. april 2021

FORSA

Baggrund

- Styring på økonomi og processuelle krav
- Tendens til målmylder
- Kerneopgaven versus rammerne for arbejdet
- En lang proces med at styrke kvaliteten af procesdokumentationen for at understøtte en systematisk og reflektiv faglig praksis
- Vi var blevet dygtige til at dokumentere vores viden – men hvad brugte vi den egentlig til?
- Myndighedsarbejde vs indsatsarbejde – var vi på samme side af bogen?

Ti tilfældige tilfældigheder?

- Styr på basis = tid til nye projekter
- Etablering af et udviklingscenter
- Uventede penge faldt ned fra himlen..

Formålet

- At få større fokus på den egentlige kvalitet og effekt af den socialfaglige indsats, fremfor et ensidigt fokus på de hårde mål
- At blive klogere på, om vores tilrettelæggelse af opgaveløsningen rent faktisk afspejlede dette ønske
- At udnytte den store mængde viden vi har til rådighed til en bedre tilrettelæggelse af indsatserne

Hvad gjorde vi?

- Samarbejde med ProPublic
- Indledende analyse af vores dokumentationssamarbejde
- Systematisk kvalitativ journalbaseret effektanalyse af alle afsluttede sager i 2018 og 2019

De seks trin i journalbaseret effektanalyse

Analysetrin	Aktiviteter/indhold
Trin 1: Kortlægning af vidensamarbejde og dokumentationsrutiner.	Undersøg vidensamarbejdet, f.eks. gennem kvalitative interviews med relevante fagprofessionelle og ledere.
Trin 2: Datahøst i egne systemer.	Import af data til relevant softwareprogram.
Trin 3: Dokumentationsanalyse af eget materiale.	Klassifikation af tilgængeligt materiale per sag. Feedback til organisation.
Trin 4: Tværgående indsatsanalyse	Kodning og klassifikation af indskrivningsdata og udskrivningsdata, samt indsatsdata.
Trin 5: Spejling af lokale resultater i professionsforskning og internationale studier.	Litteratur-review af eksisterende viden i relevante databaser. Feedback til organisation.
Trin 6: Læring af implikationer og udvikling af fagprofessionel dømmekraft.	Ledelsesbeslutninger på baggrund af analysen. Feedback til organisation.

Hvad krævede det af de fagprofessionelle?

- Villighed til at lade sin dokumentationspraksis gøres til genstand for dialog og udvikling
- Et større fokus på registrerings- og journaliseringsdisciplinen
- Indstillet på at give og modtage feedback undervejs

Den indledende analyse af organisationens dokumentationssamarbejde

- Vi besluttede at gennemføre en forskningsunderstøttet undersøgelse af, hvordan der blev overleveret viden, registreringer og indsatsdokumentation i og mellem afdelingerne
- Formålet var at blive klogere på, hvad den eksisterende viden blev brugt til, men også et ønske om at få viden om, hvorvidt den eksisterende dokumentationspraksis rent faktisk understøttede områdets kerneopgave
- Formålet var desuden at skabe grobund for at kvalificere en dialog mellem myndighedsområdet og udførerområdet om de udfordringer og dilemmaer, der eksisterede for begge grupper af medarbejdere i den daglige dokumentationspraksis.

Hvad viste analysen?

- Disharmoniske dokumentationsveje førte til konflikter, sammenstød og frustrationer
- Rutineadfærd – brugen af skabeloner og manualer
- Gav os lyst til at blive klogere på, om vores fælles viden kunne bruges til at blive klogere på os selv og vores egen praksis = journalbaseret effektanalyse

Organisering

- Forskellige organisatoriske forandringer af både formel og uformel karakter
- Formelt: styrke det faglige udviklingscenters fokus på en mere systematisk videnserhvervelse og vidensanvendelse
- Formelt: Placering af kompetencen til at beslutte valg af indsats
- Uformelt: Skabe en ny bevidsthed i organisationen på tværs af fagligheder

De seks trin i journalbaseret effektanalyse

Analysetrin	Aktiviteter/indhold
Trin 1: Kortlægning af vidensamarbejde og dokumentationsrutiner.	Undersøg vidensamarbejdet, f.eks. gennem kvalitative interviews med relevante fagprofessionelle og ledere.
Trin 2: Datahøst i egne systemer.	Import af data til relevant softwareprogram.
Trin 3: Dokumentationsanalyse af eget materiale.	Klassifikation af tilgængeligt materiale per sag. Feedback til organisation.
Trin 4: Tværgående indsatsanalyse	Kodning og klassifikation af indskrivningsdata og udskrivningsdata, samt indsatsdata.
Trin 5: Spejling af lokale resultater i professionsforskning og internationale studier.	Litteraturreview af eksisterende viden i relevante databaser. Feedback til organisation.
Trin 6: Læring af implikationer og udvikling af fagprofessionel dømmekraft.	Ledelsesbeslutninger på baggrund af analysen. Feedback til organisation.

Hvad gjorde en forskel?

Analysen viste, at særligt tre forhold gør sig gældende for indsatseffekt:

		Alliance	
		Positiv	Negativ
Indskrivningstid	Passende	I MÅL	PÅ VEJ
	Upassende	PÅ VEJ	IKKE I MÅL



1. **Indsatsvarighed** ✓
2. **Professionel alliance** ✓
3. **Social-spatiale rammer**

Hvad bruger vi den nye viden til?

Indsatsvarighed

- Et opgør med de tidsbegrænsede indsatser (kort = godt?)
- Revideret opfattelse af logikken bag faste bevillingsperioder og opfølgningskader
- Mulighederne i en større fleksibilitet hos udførerområdet
- Høj grad af tillid til de fagprofessionelle

Hvad bruger vi den nye viden til?

Professionel alliance

- Større fokus på denne del i anvendelsen af midler til kompetenceudvikling
- Større anerkendelse af den professionelles relationskompetencer
- Mindre fokus på foretrukne metoder og programmer

En større sammenhæng mellem traditionel styringsforståelse og faglighed

- Den hybride leder - kræver multifacetterede kompetencer. Organisatoriske, ledelsesmæssige og styringsmæssige kompetencer samt et solidt niveau for indsigt i kerneopgaven
- Den hybride leder har fokus på at skabe sammenhæng – horisontalt og vertikalt
- Faglige versus generiske lederkompetencer
- Essensen af den hybride ledelsesform er, at forskellige ledelsesformer og perspektiver samtænkes.

En mere systematisk tilgang til arbejdet med viden

- Videnserhvervelse og vidensanvendelse
- Den hybride leder skal ikke alene kunne forstå det, som de fagprofessionelle forstår, men skal også være i stand til at koble den fagprofessionelle, substantielle viden om sociale problemer og deres behandling, med sin administrative viden om processuelle og aktivitetsbaserede forhold i organisationen.
- Et stærkt ledelsesmæssigt engagement i den fagprofessionelle praksis

Spørgsmål?

