



Vejledning til at skabe rammerne for faglig sparring

At skulle omsætte et administrationsgrundlag og retningslinjer til socialfaglig praksis kræver fælles forståelse og fælles retning. Det er ledelsens opgave at sikre den fælles retning, og faglig sparring er en metode, der er velegnet til at opnå fælles forståelse og retning i det socialfaglige arbejde.

Den faglige sparring er en metode til at få rådgiverne til at arbejde med en professionel distance til faglige udfordringer, vanskeligheder og dilemmaer og derigennem at finde nye handlemuligheder. I situationer, hvor en medarbejder fx har vanskeligheder med en borger og føler sig fastlåst eller oplever, at hun ikke slår til og ikke er fagligt dygtig nok, kan faglig sparring ændre situationen, så medarbejderen genfinder sin faglige dygtighed og finder nye handlemuligheder. Brugt rigtigt kan faglig sparring som metode være med til at kvalitetssikre den ydelse, der leveres, opkvalificere den enkelte medarbejder, løfte gruppens faglige niveau og samarbejde samt professionalisere sproget omkring arbejdet med udsatte børn og unge.

En sparring skaber et refleksionsrum. Det afgørende er, at det fælles refleksionsrum opleves som et sted, hvor den enkelte kan tale højt om de faglige spørgsmål, man slås med. Berette om, hvad man har forsøgt, og hvilke tanker, man har gjort sig om det. Dermed kan man også være uden bekymring for, at det kan blive brugt mod en, eller at man kan blive nedgjort og peget ud som uduelig. Det kræver tillid til hinanden og en vis form for fortrolighed.

Hvis kommunen anvender ICS metoden, kan den faglige sparring med fordel tage udgangspunkt i ICS-trekanten. Ved at benytte et fælles fagligt grundlag for den faglige sparring, sikres grundlaget for en ensartet sparring på tværs og dermed også, at denne sparring fagligt står på de mål og rammer, der skal efterleves.

Der kan arbejdes med faglig sparring via flere forskellige tilgange. Uanset hvilken tilgang der vælges, er det ledelsens opgave at gøre rammerne og formålet med den faglige sparring tydelig.

Sagsbehandler til sagsbehandler

I organisationen skal der opbygges arbejdsgange, rutiner og en kultur, der sikrer, at den enkelte rådgiver føler sig tryk ved at søge faglig sparring hos en anden kollega.

Det følgende er eksempler på, hvad man kan tage op i sparring:

- Et bestemt barns befindende.
- En børnegrupes befindende.
- Betingelserne for en given indsats.

Faglig udvikling:

Hvordan bliver kommunens mål og strategier pejlemærker for den faglige udvikling?

- Tilrettelæggelsen af en given indsats.
- Indholdet af en given socialfaglig indsats.
- Relationen mellem de forskellige aktører og borgeren.
- Målet for indsatsen.
- Tværfagligt samarbejde og samarbejde med pårørende.
- Personlige og faglige problemer i forholdet til arbejdet eller personer.

Selve sparringen tager udgangspunkt i en situation eller et problem, sådan som man oplever det i hverdagen.

En sådan kultur skabes ved at ledelsen arbejder bevidst med medarbejderne omkring metodeudvikling af den faglige sparringssamtale. Der skal være klarhed for den enkelte omkring, hvornår der skal søges sparring hos en kollega, og hvornår der skal søge sparring hos en leder.

Den, som er opsøgende på sparringen hér, er den enkelte medarbejder, som har behovet.

Leder til sagsbehandler

Sparring med en leder kan foregå på samme måde som sparring med en kollega. Hér skal man som leder være meget opmærksom på det misforhold, der er ved, at den ene part er "medarbejder" og den anden part er "lederen".

Den, som er opsøgende på sparringen, kan både være den enkelte medarbejder, som har behovet, men også lederen selv.

Leder til leder

Sparring med eks teamlederne bør sikre, at der på tværs af organisationen er en enighed, og ensartethed i forhold til blandt andet faglige retningslinjer, metodeudmøntning og fælles faglig forståelsesramme.

Faglige sparringsteam møder

Formålet med møderne er at opkvalificere alle til at være reflekterende og skabe fælles viden, således at man kan håndtere nogle sager helt selvstændigt. Der kan med fordel være fokus på at være fælles om at udvikle metoder og få overblik.

På sparringsmødet kan socialrådgiverne på skift medbringe en relevant børnefaglig undersøgelse, handleplan, referat af en børnesamtale i kopi til alle mødedeltagerne.

Fokus i drøftelserne kan være forskellige, men det er vigtigt med tydelighed omkring, hvad fokus er i den enkelte sag. Endvidere er det vigtigt at få skabt en kultur, hvor det er læringen af sagerne, der er i fokus, og ikke den enkelte rådgivers kompetencer.

Faglig udvikling:

Hvordan bliver kommunens mål og strategier pejlemærker for den faglige udvikling?

Introduktion af sparring

Sparring er en anderledes form for samtale, end den man ellers fører i hverdagen. Den adskiller sig både fra den faglige "aflæsning", som finder sted over kaffen, og fra de sædvanlige personalemøder.

Ledelsesmæssige overvejelser

Indførelse af sparring kræver, at man i en startperiode tilrettelægger både, hvordan man vil introducere den nye refleksionsform, og hvordan man vil skaffe plads til den i hverdagen fremover.

Når sparring som samtaleform er blevet godt indarbejdet, kan den indgå på alle tidspunkter i det socialfaglige arbejde, fordi den faglige sparring fokuserer på, hvordan den gode socialfaglige praksis konkret ser ud i den enkelte sag fx set i lyset af det politiske styringsgrundlag.