

**Værktøj 5**  
**løsningsfokuseret vejledning**  
**Evaluering**

Udarbejdet af  
Plambech & Bøgedal  
December 2012

## Indhold

Indledning .....	3
Konklusion .....	3
Forslag til tilpasninger af værktøj 5 .....	3
Programteori .....	4
Evalueringsspørgsmål .....	4
Kilder som opbygger programteorien .....	4
Skematisk fremstilling af programteorien .....	5
Programteori Værktøj 5 – løsningsfokuseret vejledning .....	5
Indikatorer .....	6
Metodevalg .....	7
Tilbage melding fra styregruppen .....	7

## Indledning

Formålet med værktøj 5 efter beskrivelsen i vejledningen til værktøjet 'Supervision og kollegial feedback' er at give en teoretisk indsigt i behovet for kollegial supervision og indføre en model, som kan anvendes på arbejdspladsen.

I november blev der afholdt et indledende planlægningsmøde mellem Lene Plambech fra P&B og styregruppemedlemmerne fra Jobcenter Stevns. På mødet blev det besluttet, at værktøjet ikke var realistisk for Jobcenter Stevns, da det introducerede kollegiale supervisions seancer af 1,5 times varighed. Lene Plambech fik til opdrag at introducere en model, der var effektiv, hvor det på kort tid var muligt at få beskrevet et dilemma og finde frem til en løsning og som ikke blev en tidsrøver.

P&B introducerede metoden *Løsningsfokuseret vejledning*.

D. 3. december blev der afholdt personalemøde på 2 timer for hele personalegruppen, med efterfølgende teammøde på 1 time.

## Konklusion

De fremmødte medarbejdere deltog aktivt i dagen, og interviewede hinanden efter GROW modellen. Der blev efterfølgende afholdt møder i de enkelte teams med henblik på at drøfte og beslutte hvorledes løsningsfokuseret vejledning kunne anvendes og implementeres i det enkelte teams hverdag.

Ved styregruppemødets opsamlingsmøde medio december 2012 blev værktøj 5 evalueret. Styregruppen havde ikke modtaget konkrete tilbagemeldinger fra medarbejderne vedr. dagen eller beslutninger på de efterfølgende teammøder. Men styregruppens vurdering var, at modellen er meget anvendelig og bidrager til at sikre, at en samtale bliver på sporet idet modellen giver en brugbar skabelon og ramme for samtalen. Tiden til at introducere og afprøve modellen på dagen var passende.

## Forslag til tilpasninger af værktøj 5

Styregruppen reflekterede over, at der måske kunne komme yderligere udbytte af modellen, hvis den sparringspartner man valgte ikke nødvendigvis var en fra eget team.

## Programteori

Programteorien for værktøj 5 'løsningsfokuseret vejledning' er udarbejdet ud fra evalueringsspørgsmålene, og skal afdække om værktøj 5 bidrager til at skabe trivsel og arbejdsglæde på Jobcentret, samt nedsætter sygefraværet.

Til udarbejdelse af programteorien er opstillet følgende evalueringsspørgsmål:

### Evalueringsspørgsmål

Blev der udviklet en model for løsningsfokuseret vejledning, som der er effektiv, hvor det på kort tid er muligt at få beskrevet et dilemma og finde frem til en løsning og som ikke er en tidsrøver?

Medvirker værktøjet 'løsningsfokuseret vejledning' til en model/køreplan for en effektiv vejledning, som kan anvendes i praksis?

### Kilder som opbygger programteorien

Programteorien forudsætter, at anvendelse af værktøj 5 medvirker til at skabe trivsel og arbejdsglæde og nedsætter sygefraværet.

Værktøj 5 'løsningsfokuseret vejledning' som er en tilpasset udgave af værktøjet 'Supervision og kollegial feedback', som er en del af værktøjssamlingen 'Vi finder os ikke i stress', der er udviklet og afprøvet med god effekt i Social- og Sundhedssektoren. Det har vist sig at være en effektiv metode til at forebygge stress (<http://www.arbejdsmiljoweb.dk/Trivsel/Stress/stressvaerktojer.aspx>). Metoden bidrager til nye handlingsstrategier i hverdagen for såvel den enkelte som for arbejdspladsen består af konkrete værktøjer.

Metoder og værktøjer bygger på medarbejdernes aktive deltagelse og peger på løsninger, der ligger både på arbejdspladsen og hos den enkelte, og som kan medvirke til at skabe nye handlingsstrategier i hverdagen.

## Skematisk fremstilling af programteorien

### Programteori Værktøj 5 – løsningsfokuseret vejledning

Målgruppe	Aktiviteter	Virksomme mekanismer	Moderatorer	Delmål	Fælles slutmål
Samtlige medarbejdere i Jobcenter Stevns	Personalemøde	At værktøjet gennemføres efter planen	At den praktiske planlægning er foretaget som aftalt	<p>At alle deltagere på mødet efterfølgende er i stand til at anvende metoden 'løsningsfokuseret vejledning'</p> <p>At metoden anvendes i de enkelte teams</p>	At der er skabt trivsel og arbejdsglæde på de to jobcentre og at sygefraværet er nedsat.

## Indikatorer

Aktiviteter	Virksomme mekanismer	Moderatorer	Delmål	Fælles slutmål
Personalemøde	At mødet gennemføres efter planen	At den praktiske planlægning er foretaget som aftalt	<p>At alle deltagere på mødet er orienteret om metoden 'løsningsfokuseret vejledning'.</p> <p>At alle deltagere på mødet har afprøvet metoden.</p> <p>At de enkelte teams får lagt en plan for implementering og opfølgning på værktøjet.</p>	At der er skabt trivsel og arbejdsglæde på de to jobcentre og at sygefraværet er nedsat.
<p>Indikatorer</p> <p>Mødet afholdes</p>	<p>Indikatorer</p> <p>Konsulenterne følger den aftalte plan som har baggrund i ønsker fra Jobcenter Lejre</p>		<p>Indikatorer</p> <p>At alle mødedeltagere deltager aktivt i gruppearbejderne.</p> <p>At teams'ene mødes som aftalt og bruger tiden som planlagt</p>	

## Metodevalg

Med henblik på at besvare evalueringsspørgsmålene i programteorien er følgende evalueringsmetode valgt:

- Tilbage melding fra styregruppen ved det efterfølgende styregruppemøde i december 2012.

*Lever den udviklede model for løsningsfokuseret vejledning, op til kravene om effektivitet, således at det på kort tid er muligt at få beskrevet et dilemma og finde frem til en løsning og som ikke er en tidsrøver?*

*Medvirker værktøjet 'løsningsfokuseret vejledning' til en model/køreplan for en effektiv vejledning, som kan anvendes i praksis?*

De fremmødte medarbejdere deltog aktivt i dagen, og interviewede hinanden efter GROW modellen. Der blev efterfølgende afholdt møder i de enkelte teams med henblik på at drøfte og beslutte hvorledes løsningsfokuseret vejledning kunne anvendes og implementeres i det enkelte teams hverdag.

Det var styregruppens vurdering at modellen er meget anvendelig og bidrager til at sikre, at en samtale bliver på sporet idet modellen giver en brugbar skabelon og ramme for samtalen.

## Tilbage melding fra styregruppen

På styregruppemødet d. 10. december vurderede styregruppen, at modellen er meget anvendelig og bidrager til at sikre, at en samtale bliver på sporet idet modellen giver en brugbar skabelon og ramme for samtalen. Tiden til at introducere og afprøve modellen på dagen var passende.

Styregruppen reflekterede over, at der måske kunne komme yderligere udbytte af modellen, hvis den sparringspartner man valgte ikke nødvendigvis ikke nødvendigvis ikke var en fra eget team. Det kan være sværere at holde sig til metoden, hvis den anvendes overfor ens tætteste kollegaer og samarbejdspartnere.

Styregruppen havde ikke modtaget konkrete tilbage meldinger fra medarbejderne vedr. dagen.