

SOCIAL TALKS

– NYE FORMATER FOR VIDENDELING PÅ BØRNEOMRÅDET

Evaluering af Social Talks' første år

VP-SH15

3/8

1/4

1. Introduktion
2. Om Social Talks
3. Om deltagerne
4. Tilfredshed og værdiskabelse
5. Centrale virkemidler
6. Opmærksomhedspunkter og læring
7. Uddybende om evalueringen

INTRODUKTION

Social Talks henvender sig til fagprofessionelle, der arbejder med børn, unge og familier.

Visionen er at bidrage til et kompetenceløft på børneområdet. Social Talks tilbyder hertil et nyt læringsformat til videndeling, praksisrefleksion og kompetenceopbygning, der tager udgangspunkt både i den viden, der findes på arbejdspladsen samt den viden, der allerede eksisterer på området, men som mangler implementering, udbredelse og kontekstualisering til praksis.

Dette er SocialRespons' evaluering af organisationen Social Talks' første år og en opsamling på de centrale virkemidler i konceptet samt de vigtigste læringspunkter til den fremtidige rejse for Social Talks.

Evalueringen har særligt haft fire fokusområder:

1. **Tilfredshed** med seminarerne
2. Oplevelse af **virkning og resultater**
3. Oplevelse af **metoden**
4. Oplevelse af **muligheder og udfordringer**

SOCIAL TALKS FØRSTE ÅR I TAL

33 seminarer er afviklet fra april 2022 til juli 2023

1369 har i alt deltaget i seminarerne

175 forskellige institutioner/organisationer/kommuner har deltaget (ofte flere forvaltninger fra hver kommune).

55 af Danmarks 98 kommuner har deltaget, både fra Fyn, Jylland, Sjælland og Bornholm.

45 oplægsholdere er trænet og har lavet talks

179 facilitatorer er trænet

3 fysiske events har været afholdt



OM SOCIAL TALKS

Social Talks formål er at medvirke til at løfte trivslen for børn og unge og familier i Danmark. Deres bidrag er at styrke faglig og metodemæssig handlekraft blandt professionelle på feltet. Metoden til dette er at skabe efteruddannelse, der er så tæt som muligt på de relevante arbejdsfællesskaber og deres praksis og hverdag. Et af Social Talks primære greb til dette er hybridseminaret.

Generelt arbejder Social Talks ud fra den opskrift, at viden formidles fx af fagpersonale eller af forskere til fagpersonale.

Oplægsholderne, der udvælges til at formidle og udbrede efterspurgt viden, bliver trænet indgående i retorik og historiefortælling, så fortællingerne skaber identifikation og vækker modtagernes indre motivation. Samtidig skoles facilitatorer i at skabe refleksion over viden ude i arbejdsfællesskaberne, for derved at sikre at viden bedst muligt kan omsættes til praksis.

Organisationer og institutioner kan vælge at melde enkelte medarbejdere eller et helt medarbejderteam til enkeltstående seminarer og events, eller de kan tegne et medlemskab til Social Talks, som stiller medarbejderne mere frit til at deltage i alle de seminarer og events, de

Hvad er et hybridseminar?

Et hybridseminar er Social Talks primære metode. Et seminar faciliteres af Social Talks og foregår online og fysisk på samme tid.

Helt konkret, sidder en til flere grupper fra en arbejdsplads fysisk sammen, mens de ser to talks online, der er optaget på forhånd. Derefter er der fælles refleksion (såkaldt *lærende samtale*) efter en fast skabelon, hvilket styres af en til flere facilitatorer, som er trænet forinden af Social Talks.

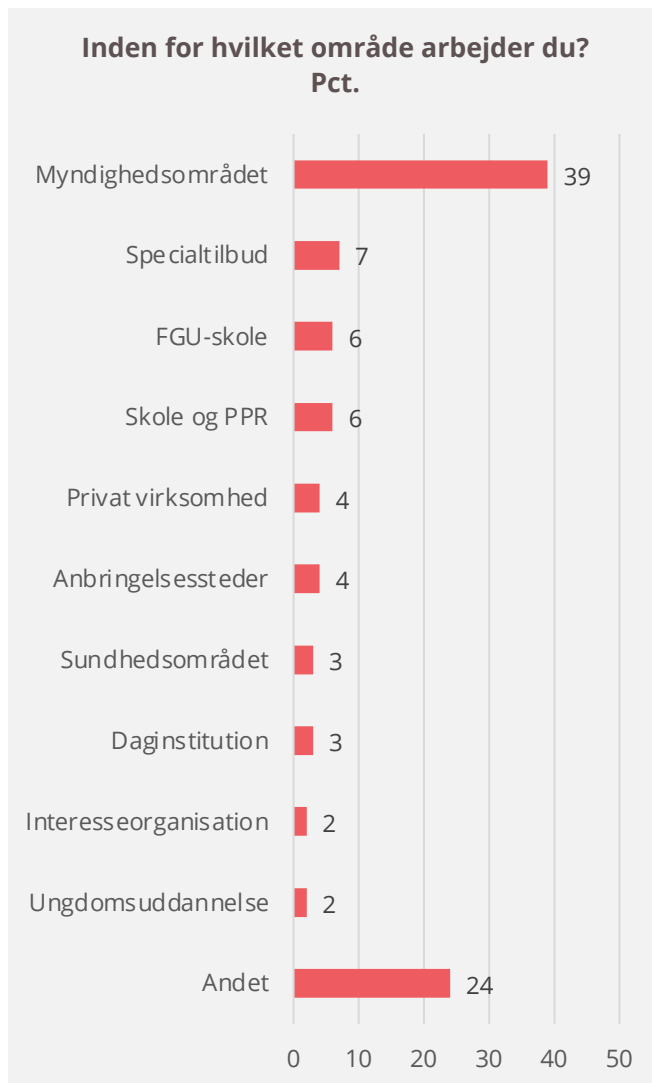
Dernæst er der en online opsamling mellem oplægsholdere, facilitatorer og deltagere. Efter den fælles opsamling, går det over til den *produktive samtale*, hvor gruppen drøfter, hvorvidt seminaret giver anledning til at ændre noget i praksis samt aftaler, hvad der skal ske herefter for at kunne skabe disse ændringer.

Afsluttende er der opsamling på tværs af grupper, hvor de forskellige bud på praksisændringer deles.

Således veksler seminaret mellem at være online og fysisk undervejs. Fordelene herved er, at arbejdspladsen kan tilgå viden og læring på arbejdspladsen og i arbejdstiden uden at skulle tænke for meget i transport, vikardækning mv.

OM DELTAGERNE

- 51% af deltagerne har fået kendskab til seminaret gennem deres arbejdsplads, mens 17% har opnået kendskab via sociale medier.
- Hovedparten har deltaget i seminarer som del af et arbejdsfællesskab (86%), mens resten har deltaget som enkeltindivider.
- 74% af deltagerne er medarbejdere, 22% er ledere/mellemledere og 4% er konsulenter.
- Flest deltagere arbejder inden for myndighedsområdet (39%), mens andre områder, som fx skole-, uddannelses-, beskæftigelses- og sundhedsområdet også er repræsenteret.
- Interesseorganisationer og private virksomheder også er blandt deltagerne.
- 71% af deltagerne har mere end 3 års erfaring inden for deres felt.



A photograph of a group of women sitting around a table in a meeting. One woman in the foreground is speaking and gesturing with her hand. The table has a red water bottle, glasses, and papers on it. The background is dark and out of focus.

TILFREDSHED OG VÆRDISKABELSE

OVERORDNET UDBYTTE AF SEMINARER

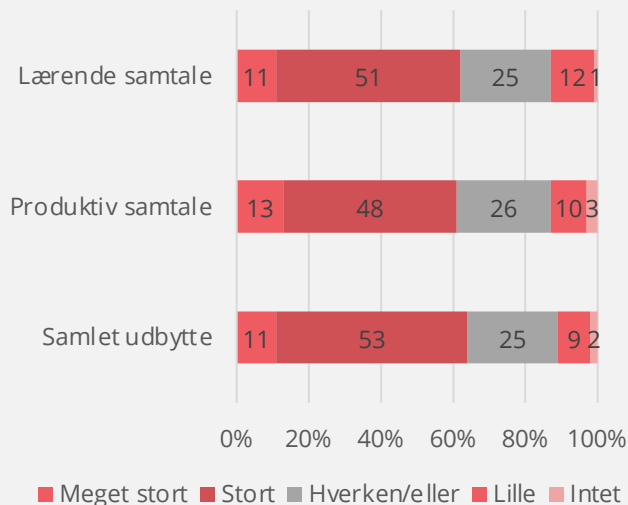
Der er generelt set stor tilfredshed med deltagelsen i seminarer. De fleste føler sig velinformeret forud for deltagelsen, ligesom størstedelen vurderer relevansen og anvendeligheden af seminarrets to talks positivt.

- 86% har i nogen til meget høj grad følt sig velinformeret forud for deltagelsen
- 76% har oplevet en stor eller meget stor relevans af de to talks
- 65% har vurderet en stor eller meget stor anvendelighed af de to talks

Udbyttet af de *lærende* og *produktive samtaler* vurderes ligeledes positivt, og størstedelen oplever et stort samlet udbytte af seminaret.

- 64% oplever stort eller meget stort udbytte af den lærende samtale
- 61% oplever stort eller meget stort udbytte af den produktive samtale
- 62% oplever et stort eller meget stort samlet udbytte af deltagelsen i seminaret.

Oplevet udbytte. Pct.



For en tredjedel af deltagerne gælder det desuden, at de tror på, at deltagelsen i seminaret vil komme til at få betydning for deres praksis på sigt:

- 79% finder det i nogen til meget høj grad sandsynligt, at seminaret vil påvirke deres fremadrettede praksis

Blandt deltagerne ses forskelle i udbyttet, som relaterer til deltagelsestype, anciennitet mv. De uddybes i det følgende.

OPLEVEDE FORSKELLE I UDBYTTE AF SEMINARER

RELEVANS OG ANVENDELIGHED

Jobfunktion er ikke afgørende for den oplevede relevans og anvendelighed af talks. Det er derimod anciennitet, hvor det ses, at fagprofessionelle med 0-6 års anciennitet oplever størst relevans. Hvad angår anvendelighed opleves denne størst blandt fagprofessionelle med 2-6 års anciennitet. Fagprofessionelle, der ikke er helt nye i feltet, har altså nemmere ved at se anvendeligheden.

LÆRENDE OG PRODUKTIVE SAMTALER

Hvor den *lærende samtale* vurderes nogenlunde ensartet uafhængigt af deltagelsestype og jobfunktion, så ses et særlig stort udbytte af den *produktive samtale* blandt deltagere med nogle års erfaring og som deltager som del af et arbejdsfællesskab. Dertil skiller mellemledere sig ud med et lidt større udbytte af den *produktive samtale* holdt op imod de øvrige jobfunktioner.

SAMLET UDBYTTE OG PÅVIRKNING AF PRAKSIS

Det samlede udbytte af deltagelsen i seminaret ligger nogenlunde ens for deltagere, der har deltaget individuelt og som del af et

arbejdsfællesskab, ligesom anciennitet i feltet ikke er afgørende for oplevelsen af det samlede udbytte. Det gælder også vurderingen af sandsynligheden for, at deltagelsen vil få indflydelse på praksis.

Mellemledere og konsulenter skiller sig ud ved en lidt mere positiv vurdering af det samlede udbytte og den sandsynlige påvirkning af praksis end de øvrige deltagere.

Hvad angår de oplevede forskelle i deltagernes udbytte af seminarer, kan det afslutningsvis nævnes, at der tegner sig et mønster, hvor særligt skoler, opholdssteder, interesseorganisationer og myndighedsområdet oplever et stort udbytte. Det gælder både for oplevelsen af relevans og anvendelighed, udbyttet af de *lærende* og *produktive* samtaler, det samlede udbytte og troen på påvirkningen af den fremadrettede praksis.

ET VIDENDELINGSFORMAT MED POTENTIALE

- Deltagere får ny viden på deres felt
- Givende samtaler og refleksioner
- Nysgerrighed og inspiration på tværs af feltet

Øget viden

- Inspiration til nye fokusområder
 - Viden der er nem at implementere
 - Fælles handlingspunkter for hele arbejdsfællesskaber

Forandring i praksis

- Viden fra fagfælle til fagfælle
- Viden fra forskning til frontpersonale
- Skalérbar viden
- Rum til refleksion for hele teams

En ny tilgang til efteruddannelse

Styrket sammenhæng og fælles fagligt afsæt

- Medskaber af kultur for videndeling
- Kan få nye medarbejdere hurtigere ombord
- Kan understøtte tværgående møder

ØGET VIDEN MED PRAKSIS I FOKUS

- 75% af de deltagende har oplevet at få ny viden gennem deres deltagelse i et hybridseminar.

Dette må betegnes som en stor andel, særligt da langt størstedelen er tilmeldt seminarerne som en del af et arbejdsfællesskab og derfor deltager med meget forskellige videns- og motivationsniveauer.

"...det er en kollega, der fortæller – det er noget tættere på ens praksis." – Medarbejder

Seminarerne er bygget op omkring praksisnær viden og forskning, som både overleveres fra fagfælle til fagfælle, men som også formidles fra eksperter til praktikere. En stor andel af deltagerne anser seminarerne som givende i

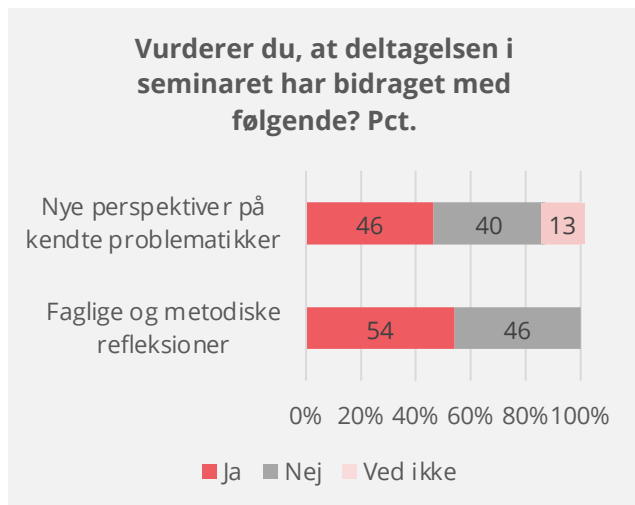
forhold til at få ny viden. Her er det centralt for flere, at den viden, de opnår, er praksisnær og derfor ikke nødvendigvis viden om overordnede tendenser og retninger, de ikke kendte til, men derimod om værktøjer og tilgange, de kan implementere direkte i deres praksis.

De fleste deltagere går på den måde fra seminaret med en positiv oplevelse af at have fået inspiration til deres praksis samt at have fået viden ud af at tale med og lytte til kolleger og oplægsholdere.



Selvom viden ikke er ny for alle, så oplever mange, at seminaret er med til at bringe nye perspektiver ind i arbejdsteamets dialog og refleksioner over den daglige praksis.

"Vi fik ikke ny viden, men blev inspireret til at prøve noget nyt." – Medarbejder



Omkring halvdelen af de deltagere, der deltog i seminaret som del af et arbejdsfællesskab, vurderer, at seminaret har bragt nye perspektiver på kendte problematikker ind i samtalen og givet anledning til faglige og metodiske refleksioner i arbejdsteamet udover de refleksioner, de gjorde sig under deltagelsen.

"Det fungerer ret godt, når man sidder sammen med dem, man også skal ændre praksis sammen med" – Medarbejder

I tråd med intentionen oplever deltagerne, at seminarets opbygning tilskynder, at viden omsættes til handling. Det gælder særligt for den *produktive samtale*, der understøtter transfer af seminarets viden, da deltagerne i arbejdsfællesskabet, i direkte forlængelse af de to talks forholder sig til, om den opnåede viden giver anledning til at skabe ændringer i netop deres praksis.

Deltagere, der deltager alene, har et stort vidensudbytte, men har ikke umiddelbart de samme muligheder som deltagere fra arbejdsfællesskaber for at bearbejde og omsætte seminarets viden i direkte forlængelse heraf. Ved opfølgning efter fire uger ses det imidlertid, at 71% af denne type deltagere bringer den opnåede viden med ind i andre sammenhænge, hvor de deler viden, fx formelt gennem oplæg på møder eller uformelt gennem samtaler eller konkrete indspark til praksis.

”

Vi blev inspireret til at tænke over, hvordan vi selv kan prøve at tilgå det anderledes, for vi må erkende, at vi er en myndighed. Faciliteringen skabte et refleksivt rum, hvor vi internt kunne reflektere, og det fortsatte også efterfølgende.

Fakta er bare, at uanset hvor gode intentioner vi har, så er det bare super svært midt i dagligdagen, og nu havde vi taget beslutningen, og vi havde dedikeret rummet til det – og bagefter tog vi stilling til, hvad vi ville arbejde videre med, og det gjorde vi så.

Nu er vi i gang med at lave en børnekuffert til børnesamtaler, og ved at undersøge, hvordan vi bedre kan gå ind i samtaler med børn og unge med autisme, nu når vi er en myndighed.

- Afdelingsleder

FORANDRING I PRAKSIS

"Det var direkte omsætteligt til praksis på grund af refleksionspauserne – de skabte en vigtig dialog som tydeliggjorde, at vi måtte hjem og gøre noget ved det." – Medarbejder

Evalueringen viser, at seminarerne har et potentiale for forandring af praksis.

- 80% af deltagerne vurderer ved endt seminar, at det i nogen til meget høj grad er sandsynligt, at deltagelsen vil påvirke deres fremadrettede praksis
- 57% vurderer ved opfølgning, at seminaret i nogen til meget høj grad har inspireret dem til efterfølgende at ændre på større eller mindre ting i deres daglige praksis
- 32% af deltagerne vurderer ved opfølgning, at de ændringer, de har foretaget i praksis, er med til at gøre en forskel i mødet med børn, unge og familier.

Generelt gælder det, at størstedelen af deltagerne oplever, at seminaret inspirerer deres praksis, og for godt halvdelen gælder det, at inspirationen fra seminaret medfører forandringer i praksis. Af fritekst og interview med deltagerne fremgår det dog også, at

forandringer i praksis kan antage meget forskellig karakter, og at nogle forandringer tager længere tid end andre at implementere.

Evalueringen viser, at særligt deltagere med lav anciennitet i feltet (0-3 år) vurderer, at seminarerne er med til at inspirere og påvirke deres praksis. Eksempelvis giver de udtryk for, at seminarerne hjælper dem til at se nye områder, indenfor hvilke de kan opsøge yderligere viden og dygtiggøre sig til gavn for målgruppen.

"Jeg vil gerne blive dygtigere til at forstå unge menneskers økonomiske liv, så jeg kan være en bedre sagsbehandler, der formår at støtte og vejlede dem bedst muligt videre i livet." –

Medarbejder

Dertil ses det allerede kort tid efter seminarer, at deltagere fra arbejdsfællesskaber oplever at have fået skærpet deres fokus samt at have opnået nye indsigter omkring deres målgruppe, der direkte har inspireret dem til at afprøve nye handlinger i relationen hertil.

"Jeg tager konkrete metoder til mig, men også tænkemåder omkring min praksis, især i forhold til åbenheden i samarbejdet med forældrene!"

– Medarbejder

Nogle vurderer allerede ved opfølgningen, at deres ændrede praksis afspejles positivt i mødet med børn unge og familier, men langt de fleste svarer, at dette endnu er for tidligt at vurdere.

Hvor nogle forandringer kan ske fx gennem ændringer i mindset og via simple tiltag, kræver andre og mere omfattende forandringer i praksis en længere tidshorisont at arbejde med.

"Talks er med til at skubbe til processen, som tager lang tid. Det er ikke bare lige sådan at få nye tanker ind på dækket af en supertanker" – Medarbejder

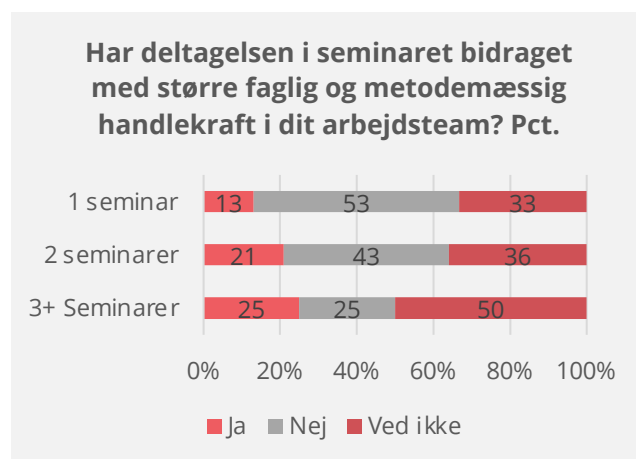
Forandringer, som er længere tid undervejs, kan fx handle om implementering af nye arbejdsmetoder, hvor det hverken er op til den enkelte medarbejder eller det enkelte arbejdsteam at beslutte, hvorvidt dette skal ske. Og selvom der på en arbejdsplads måtte være lydhørhed overfor deltagernes ønske om at tage nye metoder i brug, så kan beslutningsprocessen tage tid og være forbundet med overvejelser om fx økonomi, da uddannelse af medarbejdere i specifikke metoder kan være omkostningstungt.

Med afsæt i ovenstående ses i evalueringen primært forandringer i praksis, som er direkte implementerbare og i en skala, som umiddelbart kan vedtages indenfor rammen af arbejdsfællesskabet. Det kan hænge sammen med, at evalueringens tidsperspektiv er for kort til at se forandringer, der er længere tid

undervejs. Af evalueringen fremgår det imidlertid også, at seminarerne har potentiale for i endnu højere grad at overlevere viden om de anvendte metoder samt evidensen for brugen heraf, idet knapt halvdelen (45%) af deltagerne fra arbejdsfællesskaber ikke finder, at teamets faglige og metodemæssige handlekraft er blevet øget som følge af seminaret.

"Jeg har brug for mere viden før jeg kan anvende metoden i praksis" – Medarbejder

Det kan bemærkes, at oplevelsen af øget handlekraft i teamet hænger sammen med antallet af seminarer, som den enkelte har deltaget i. Her er tendensen, at jo flere seminarer, jo mere tilbøjelig er man til at vurdere, at teamets faglige og metodemæssige handlekraft er steget som følge af deltagelsen.



EN NY TILGANG TIL EFTERUDDANNELSE

“Vi blev vældig konkrete under den produktive samtale, fordi vi kunne kigge ned i det, vi allerede har gang i og samtidigt blev mindet om nogle ting, vi har haft oppe før, men ikke er kommet i mål med” - Afdelingsleder

Helt overordnet er der en positiv oplevelse af den metode og tilgang, Social Talks bygger deres videnseminarer på. Det er ikke kun det hybride format, der er nyt og anderledes for mange, men også selve tilgangen til den efterfølgende dialog og diskussion.

Kombinationen af de greb, seminarerne er bygget op om, skaber ifølge flere et godt rum for både praksisorienteret læring og inspiration samt for handling. Dermed bliver det også en metode, som en del af deltagerne lader sig inspirere af som opbygning til egne fremtidige møder og seminarer.

“Der synes jeg, det er en rigtig god metode, jeg også bruger i andre sammenhænge, fordi der er fokus på, hvad vi skal gøre anderledes. Det er to ting: at alle kommer til orde - også dem som normalt ikke siger så meget i gruppearbejde -, og så det med, at der er den produktive fase, synes jeg er rigtig godt. Ja, så man går derfra med nogle klare handlepunkter. Den er jo meget overskuelig, men det er jo derfor, at det bliver let. Så det er på mange

måder også let at være facilitator og let at være deltager. Der er klare rammer.” - Afdelingsleder og facilitator

Hybridseminarets format bliver af flere fremhævet som positivt. Her lægges der vægt på, at det er mere tilgængeligt for dem at deltage, da der fx ikke skal tages en hel dag ud af kalenderen i sammenligning med et klassisk seminar eller conference. Onlineformatet gør det lettere at deltage fra egen arbejdsplads og sparer deltagerne for transport, logi mv. Formatet kan dermed understøtte en bred deltagelse i medarbejdergruppen, fremfor at det kun er enkelte, der tager på seminar eller kursus. På den måde bliver viden hurtigere skalérbar og fremmer ifølge flere også praksisændringer, da hele teams deltager sammen.

“Nu var jeg lige til en conference i sidste uge, hvor jeg tænkte ‘det her kan vi jo ikke implementere på vores arbejdsplads, her sidder jeg alene og kommer tilbage til en arbejdsplads, hvor der er 299, der ikke har været på det her kursus’. Der er bare længere vej. Det her med, at vi tager udgangspunkt i vores kollegers praksis, det er trods alt mere nærliggende, end når man tager på conference, der er arrangeret af nogen ude fra.” - Afdelingsleder

FÆLLES AFSÆT

"Social talks er ikke kun for at få borgerne inddraget, det er ligeså meget at få os fagfolk inddraget i vores fælles kerne." - Medarbejder

Formatet og tilgangen til videndeling bliver også nævnt som et godt redskab til at få opbygget en god tværgående kultur for videndeling og refleksion over praksis, hvis det lykkes at implementere en systematik omkring deltagelse. Her nævner flere, at det også kan være en god måde at få enten nye kolleger med ombord i den eksisterende viden, og/eller få medarbejdere, der normalt ikke er aktivt deltagende, med i refleksioner og dialoger om praksis.

"Det er en måde både at lære nogle nye kolleger at kende og give dem viden om vores felt, og det den viden kan, kan man sige. I forhold til når vi får nogle oplægsholdere ud, som giver enormt meget inspiration, men hvor det jo ofte er envejskommunikation. Her, der er man meget mere sammen omkring det... Det er videndeling, men det er også inspiration til, at vi får reflekteret over praksis" - Afdelingsleder

En pointe enkelte fremhæver ved Social Talks' metode og tilgang er, at det ikke blot kan skabe rum for videndeling, men især også for fælles refleksion over praksis. Her kan det også være af

betydning, hvem der afholder talks – om det er nogle, deltagerne kan spejle sig i og relatere til i praksis, eller om det bliver sværere at omsætte til egen praksis. Oplægsholderne i de mange talks har haft en bred spændvidde fra evidensbaseret forskning til konkrete praksismetoder og er bredt set blevet oplevet som relevant og anvendeligt.

Det varierer, om deltagerne lader sig mest inspirere af de praksisnære talks eller de mere forskningsbaserede. Det tyder dog på, at jo mere praksisnær en talk er, jo lettere er det at omsætte den til praksis og handle på den efterfølgende. Her er det imidlertid et opmærksomhedspunkt, at flere er glade for ekspertviden, og at afvekslingen mellem talks også giver mulighed for en bred deltagelse fra leder til medarbejder.

Både deltagere i arbejdsfællesskaber og individuelle deltagere oplever deltagelsen i seminarer som meningsfuld, der peges dog på mange potentialer i det at deltage som arbejdsfællesskab, hvis det implementeres grundigt i organisationen. Her kan det fx være nemmere at skabe tydelighed omkring handlingen efterfølgende, da kollegerne indbyrdes kan hænge hinanden op på den

handling, de har lovet hinanden i den *produktive samtale*. Det at sidde i arbejdsfællesskaber giver dermed en fælles referenceramme, hvor der kan arbejdes videre med de nye indsigter.

“Gruppen fandt ud af, at de havde brug for at snakke sammen, hvilket er en god læring, som de tager med sig videre. Der er ikke meget tid til fælles refleksion i løbet af dagen, men det gav seminaret anledning til. Efterfølgende er der sat fokus på behovet for fælles drøftelse og refleksion”

- Facilitator

En anden ting, der også peges på, når Social Talks afvikles i arbejdsfællesskabs-regi, er, at det understøtter sammenhængskraft på tværs af organisationen.

“Jeg tror, at det vi får ud af det, er det her med sammenhængskraften. Det med, at man møder nogle andre – det er et stort hus, en stor organisation, men så får man nogle faglige udvekslinger med nogen, man ikke måske ser til daglig” - Afdelingsleder

Dette sker i en kombination af, at seminaret i sig selv skaber mulighed for møder på tværs, fordi der ofte lægges op til en bred deltagelse, og at alle bliver hørt og kommer til orde på lige fod.

Dermed kan der peges på, at Social Talks er med til at nedbryde det videnshierarki, der kan være i nogle organisationer, da metoden i sig selv lægger op til en ligeværdig deltagelse.

På flere af seminarerne har der også været inviteret bredt ind, således samarbejdspartnere på tværs af fx en kommune alle har kunnet deltage. Dette har også bidraget til nye forbindelser og dermed til sammenhængskraft på børneområdet.

“Det sætter altid tingene i perspektiv og derved er der flere som får øje på "bolden" igen. Folk møder hinanden på kryds og tværs og sammen bliver vi igen mindet om, at vi arbejder efter samme mål. Nemlig borgerne.” – Medarbejder

CENTRALE VIRKEMIDLER



GREB DER ØGER VIDENSOVERFØRSEL/TRANSFER

Social Talks opererer inden for efteruddannelsesfeltet og med en tese om, at de kan gøre en reel forskel for målgruppen (børn, unge og familier) ved at løfte frontpersonalets viden og kompetencer. Social Talks har derfor også fra start ønsket at dokumentere tilfredshed og – i modsætning til meget andet efteruddannelse – så vidt muligt også virkningen af deres seminarer i forhold til fx forandringer i praksis. Tesen er:

”Hvis et seminar fører til øget viden og organisatorisk forandring, så har det en effekt på målgruppen” – Ansat i Social Talks

Hvordan vidensoverførsel sikres fra uddannelse til praksis, er noget af det, Social Talks har specialiseret sig i forud for tilrettelæggelsen af deres tilgang til efteruddannelse. Netop dette søger Social Talks at sikre gennem flere elementer i deres metode:

1. Den viden, der formidles, er viden, der har direkte sammenhæng til den praksis, frontpersonalet befinder sig i til daglig.
2. Seminarerne er tilrettelagt, så hele teams kan deltage sammen og dermed have et fælles afsæt for at anvende det lærte i praksis.

3. Den såkaldte *produktive samtale* er et fast punkt og omhandler det direkte fokus på transfer – hvad kan vi selv gøre anderledes efter vi har opnået denne viden?

4. En af Social Talks målsætninger er, at flere seminarer bliver afholdt som en del af et forløb med en arbejdsplads, så der bliver en naturlig vekselvirkning mellem seminarerne og praksis.

Centralt for Social Talks står derfor spørgsmålene: Virker de greb, der er tiltænkt at fremme videndeling og forandring i praksis, og hvilke greb og virkemidler er de mest centrale for at skabe forandringer i praksis?

I følgende afsnit beskriver vi de virkemidler, som deltagerne i de forskellige seminarer har oplevet centrale for en positiv og givende oplevelse af konceptet.



BRED OG LIGEVÆRDIG DELTAGELSE

"Alle var med – det var bare en kæmpe fordel." - Medarbejder

Det kollektive og kollegiale er centralt i Social Talks. Mange fremhæver, som her, de store fordele, der ligger i, at alle i et team deltager på samme tid. Som en ansat i Social Talks fremhæver, kan det have afgørende betydning for implementeringen af praksisændringer, at der er flere, der har samme viden og derfor kan handle i samlet flok.

"Det er det kollektive, der er det vigtige, for det er, når man som fællesskab går i en samlet retning, man virkelig kan lave om på praksis."

Færdighedstræning i egen praksis." – Ansat i Social Talks

Det bliver på den måde en bred og ligeværdig viden, som alle på arbejdspladsen har glæde af, og alle gensidigt forpligter sig på at arbejde videre med. Her bliver det også centralt, at det ikke kun er medarbejdere, der er tilstede, men også afdelingsledere og lignende. Det gør det muligt at tage beslutninger sammen og lave handleplaner for det videre forløb. I interview kommer flere med eksempler på, hvordan de på seminaret lavede en plan for at tage emnet op på efterfølgende møder og på den måde fastholdt fokus på emnet over tid.

En leder fortæller også, at det var en fordel, at hun kunne deltage på lige fod med resten af teamet understøttet både af tovholder- og facilitatorrollerne. Derudover lægger hun vægt på vigtigheden i også at deltage som leder.

"Det bedste er en kombination af medarbejdere og ledelse for vi kunne faktisk tage beslutninger med det samme. Hvis jeg ikke havde deltaget og havde fået en mail efterfølgende, der var faldet i et med alle de andre mails jeg får, og ikke kender afsættet – så mister vi momentet." – Afdelingsleder

Et vigtigt virkemiddel i seminarerne er også, at Social Talks får flere til at deltage aktivt, både medarbejdere, der normalt ikke blander sig og helt nye medarbejdere.

"Man kan ikke gemme sig i denne her form for efteruddannelse. Alle skal deltage, det er afgørende for den faglige udvikling." – Afdelingsleder

Grundet den meget faste styring samt de to velforberedte talks, der leder deltagerne ind på emnet og skaber rammen for den efterfølgende samtale, opleves det 'nemt' at deltage aktivt. Så længe der er åbenhed og nysgerrighed, så er et særligt erfaringsgrundlag ikke nødvendigt. Selve formatet guider deltagerne gennem processen og gør det muligt for alle at deltage ligeværdigt.

LOKAL LÆRING OG REFLEKSION

I forlængelse af den ligeværdige deltagelse ligger også det centrale virkemiddel, at læringen foregår lokalt. Det vil sige, at seminarerne finder sted på arbejdspladsen. Det er netop dette princip, der gør det muligt for alle i en afdeling at deltage.

"Det er tit repræsentanter, man sender afsted, og så er det en udfordring bagefter at få det bredt ud til hele afdelingen. Her kan vi sende alle afsted. Det er billigere i forhold til mandetimer. Vi kan sidde sammen og drøfte, hvad det betyder for vores hverdag, hvordan kan vi bruge det her, og arbejde med det rent praktisk. Helt ned i hvordan vi omsætter det." – Afdelingsleder

Et afgørende virkemiddel bliver således, at refleksionerne og viden er koblet op på den lokale setting, og at alle derfor kan deltage. I dette virkemiddel ligger også de økonomiske fordele i, at læringen foregår lokalt. Dette er blevet fremhævet i samtlige interview, men det fremstår særlig centralt for de kommuner, der ifølge dem selv ligger langt væk fra de store byer. For disse arbejdspladser bliver transport ofte en stor omkostning, når personalet skal på kurser og lignende.

"Fordelen var, at det reelt varede 2,5 time – det er ikke lige meget, hvor mange rådgivertimer man trækker ud. Vi skulle ikke bruge tid på at transportere os et sted hen, og vi gav ikke særlig meget pr deltager. På den måde er det nemt og økonomisk at deltage."

- Afdelingsleder

Samtidig oplever flere, at det øger mulighederne for transfer, at de sidder midt i deres hverdagsomgivelser og diskuterer deres daglige praksis. Det opleves tættere på deres hverdag, og enkelte beskriver, hvordan de kan gå lige ind på kontoret og tale videre om implementeringen af det, de har diskuteret. På den måde øger den lokalt placerede læring mulighederne for at fortsætte refleksioner og dialoger i hverdagens praksis.

SKABELON FOR REFLEKSIONSPAUSER

Et af Social Talks mål er at understøtte en bedre kultur for faglig videndeling og refleksion, og her spiller skabelonen for seminarerne en vigtig rolle.

Den faste skabelon, for hvordan hybridseminaret er opbygget, indbefatter som beskrevet to særlige refleksionspauser, hvor deltagerne går i dybden med hhv. deres egne refleksioner på baggrund af de to talks og dialog om implementering. Denne faste skabelon tiltaler flere af deltagerne og fremhæves som et vigtigt virkemiddel for at skabe forandringer i praksis.

Kombinationen af inspiration, viden og kollektiv dialog og refleksion øger mulighederne for overførslen af viden til det daglige arbejde. Her lægges der også vægt på, at denne måde at reflektere på kan bringes ind i mange andre settings og inspirere til nye mødeformer på arbejdspladsen.

En deltager fortæller, at det egentlig kan undre hende, at et sådant seminar kan være med til at skabe forandringer, de ellers har haft svært ved at skabe selv. Her lægger hun vægt på, at seminaret har muliggjort, at de i fællesskab tog

en beslutning om at fortsætte med den reflekterende dialog fremover, og derfor har skabt fundamentet for de vigtige diskussioner og refleksioner, der skulle til over tid for at skabe forandring.

”Det er ikke raketvidenskab, og hvorfor skal der egentlig et sådant seminar til, før vi får ændret noget? Men det handler om, at vi her sammen tager en beslutning om, at vi vil tage en reflekterende dialog og gøre det fremover.” – Afdelingsleder

VELFORBEREDTE TALKS OG FACILITERING

Et virkemiddel, der særligt træder frem i mellem linjerne i både spørgeskemaer og interview, er de velforberedte talks. Det at forberede oplægsholderne så grundigt, at de kan fortælle om essensen af deres arbejde på cirka 15 minutter, gør det muligt at gennemføre seminarerne relativt hurtigt og at give plads til refleksion i grupper.

De velforberedte talks i kombination med faciliteringen af seminarerne, hvilket sikrer en struktureret dialog, betyder, at deltagerne overordnet set oplever, at seminarerne bidrager til øget viden og faglig inspiration.

"Vi fik udvidet vores drøftelser. I stedet for bare at bruge vores møder på at diskutere praktiske detaljer, bidrog det med en faglighed ind i vores møder derefter." – Medarbejder

En anden deltager fortæller ligeledes her, hvordan talks bidrager til faglig inspiration, der lever videre i møder og diskussioner fremover på arbejdspladsen.

"Den faglige inspiration hævede vores fokus fra dagligdagens praktiske detaljer. Det fik lov at leve i længere tid – nogle skal lige tænke lidt, før de kan se, hvad de kan handle på, derfor er det vigtigt med den videre dialog." – Afdelingsleder



SOCIAL TALKS

OPMÆRKSOMHEDSPUNKTER OG LÆRING

IMPLEMENTERING KRÆVER INDSATS

Flere ting peger på, at potentialet i Social Talks kan forstørres ved at fokusere yderligere på implementeringen forud for og efter seminarer.

Her peges der, på trods af de mange positive overvejelser om selvsamme, på udfordringen i at omsætte viden fra kurser, seminarer og lignende til hverdagens praksis. Der er stadig enkelte deltagere, der er udfordret i enten at se anvendeligheden og relevansen i de seminarer, de har deltaget i, og/eller at handle på den viden, de har fået bagefter.



Øget opmærksomhed fra ledelse

Blandt medarbejdere fremhæves det, at ledelsen er et centralt led i at øge den oplevede relevans af seminarer. Jo mere opbakning fra ledelse, desto bedre muligheder for forankring og handling. Også lederne selv ser dette behov:

"Det kræver en opmærksomhed fra ledelsen. Jeg tror lidt, vi mangler at tage en snak om den efterfølgende del – efter et seminar"

- Afdelingsleder

I denne sammenhæng peges der ligeledes på, at Social Talks' sekretariat med fordel kan gøre

mere opmærksom på, hvordan resultatet ved seminarerne øges, hvis der lægges et større engagement og en aktiv deltagelse i det fra ledelsens side. Social Talks kan således løftes til et højere niveau, hvis implementeringen er godt gennemtænkt, og der skabes en god struktur omkring seminarerne. En leder peger på, at medarbejdernes skepsis meget nemt kan bunde i, at de ikke oplever, at der bliver fulgt op på det fra ledelsens side efterfølgende. Hun forklarer i følgende citat, hvordan hun kunne forestille sig et forløb kunne være:

"Altså i den perfekte verden, så kunne man sige, at efter en Social Talk, så skulle man se, hvem har i min afdeling været afsted, og så kunne man tale fem minutter med dem. Hvis alle afdelingsledere gjorde det med dem, der var afsted, så kunne man spørge, hvad vil du gerne øve dig på? Så kunne man tage det med i MUS-samtaler, osv. Det kunne også være en fordel, at man sagde det til alle deltagere inden: 'du skal gå derfra med en ting, som du gerne vil gøre anderledes', og så kunne vi følge op på den efterfølgende. Det tror jeg, vi vil få meget mere værdi ud af" - Afdelingsleder



Forventningsafstemning

Dermed skal der være en stor opmærksomhed på, hvordan fortællingen om Social Talks udfoldes, da det er væsentligt, at det ikke skal tilvælges som et 'quick fix' til vidensopbygning. Den vigtige fortælling ligger i, at Social Talks skal vælges til, fordi det på anden vis end klassisk videreuddannelse kan bidrage til en kultur for fælles refleksion og handling på aktuel viden. I denne sammenhæng fortæller enkelte, at de har oplevet, at der med fordel kunne være et større fokus på, hvordan de sikrer eksempelvis en god implementering samt at læring og handling bundfældes efterfølgende.

Dykker man ned i deltagernes bemærkninger og kommentarer i spørgeskemaerne, viser de store forskelle i folks forventninger og ønsker til, hvad et seminar skal kunne. Nogle forventede mere fokus på teori og evidens, andre flere redskaber og metoder. Nogle oplever det faglige niveau som lavt, andre bliver meget inspireret af viden, der er tæt på egen praksis, osv.

Der kunne derfor være fordele i at gøre tovholdere og ledere opmærksomme på, hvordan de i højere grad kan sikre en forventningsafstemning med deres kolleger/medarbejdere forud for et seminar. En sådan afstemning bør imødeses, at fagpersonalet

kan deltage med vidt forskellige forudsætninger og gøre det klart, at der naturligt vil være forskelle i det umiddelbare udbytte for medarbejdere afhængigt af fx jobfunktion, anciennitet, specifikke arbejdsområder, mm. Her kan det således også tales frem, at en stor del af seminarernes værdi også ligger det fælles vidensafsæt, som etableres, og den faglige refleksion og dialog, der følger af seminarerne.



Enkel fortælling om facilitatorrollen

Stort set alle peger på, at facilitatorrollen er nem og enkel at gå til, og at facilitatoruddannelsen er overskuelig og klæder facilitatorerne godt på til opgaven. Alligevel bliver den også i enkelte tilfælde en barriere. Først og fremmest kræver det energi fra initiativtageren/tovholderen at finde facilitatorer, der kan overskue rollen og ønsker at påtage sig opgaven. Dernæst kræver det mod og styrke at påtage sig rollen samt ikke mindst tid til at deltage i facilitatoruddannelsen. Endelig påpeger enkelte også, at det tilsendte materiale om rollen er for langt i forhold til, hvor enkel rollen er i sidste ende.

Alt i alt kan der peges på, at fortællingen om facilitatoren med fordel kunne simplificeres, da rollen egentlig er enkelt at gå til i forhold til, hvordan det af og til formidles.



Værktøjer og metoder i højsædet

Deltagernes udbytte synes særlig stort, når de oplever, at de gennem seminarerne bliver præsenteret for nye værktøjer og metoder og herigennem inspireres til nye måder at tilgå deres opgaveløsning på. Omvendt stiller de sig kritiske, når oplægsholderne ikke er gavmilde med at dele ud af deres værktøjer og metoder, da talks dermed kan komme til at blive opfattet som et reklamefremstød for en kompetence eller ydelse, som oplægsholderen ønsker at sælge. Fremadrettet kan der altså med fordel holdes fokus på, at alle talks er tydeligt koblet op på værktøjer, metoder og forslag til nye tilgange i arbejdet.

Hvad angår værktøjer og metoder, peger nogle deltagere desuden på vigtigheden af klarhed i

den kommunikation, der går forud for seminaret. Hvis omdrejningspunktet for et seminar er en specifik metode, bør det fx stå klart, om seminaret introducerer metoden fra bunden, eller om det forventes, at deltagerne allerede har en grad af forudgående kendskab hertil. Hvis sidstnævnte er tilfældet, udtrykker nogle deltagere, at det ved sådanne seminarer ville være hjælpsomt, hvis den forudgående kommunikation indeholder forslag til relevant læsestof for dem, som har tid og lyst til at læse op på metoden før seminaret. Et opmærksomhedspunkt er dog samtidig her, at deltagerne netop værdsætter, at talks er nemme at gå til, hvorfor eventuelle forslag til deltagernes forberedelse til talks bør læne sig op ad denne lethed.

UDDYBENDE OM EVALUERINGEN

For at undersøge om Social Talks lykkes med at udbrede viden til fagprofessionelle, der skaber nye arbejdsgange og er med til at kvalificere arbejdet på børne- og ungeområdet, er evalueringen blevet gennemført som en **virkningsevaluering**, der sætter fokus på Social Talks' resultater og effekter samt de virkemidler, der bruges for at skabe disse.

Til evalueringen har vi benyttet et **mixed methods design**, hvor flere metoder, til at indhente viden om projektet, er bragt i spil. Det omfatter både breddekortlægning via spørgeskemaundersøgelser og dybdekortlægning via observation/deltagelse, interview og registreringsdata.

Ved at indhente og anskue data med forskellige greb og metoder, har vi sikret både dybde og volumen i indsamlet data, en høj grad af validitet samt det bedst mulige grundlag for læring og viden, der kan bruges løbende i projektet, formidles til relevante aktører og understøtte muligheden for en forankring på sigt.

Som led i evalueringen er der blevet indsamlet data blandt følgende centrale aktører og interessenter:

- Deltagere – fagpersonale, der har deltaget i seminarer
- Facilitatorer – fagpersonale, der har påtaget sig facilitatorrollen
- Ledere/tovholdere – der fx har bevilliget seminarer

EVALUERINGENS DATAGRUNDLAG

469 svar på spørgeskema efter seminar

69 svar på opfølgningsskema udsendt til deltagere efter 1 mdr.

Observation af events og seminarer

10 interview med fagpersonale

Løbende interview, møder og sparring med Social Talks

INFORMATION OM PUBLIKATIONEN

Udarbejdet i 2023 af SocialRespons for Social Talks



SocialRespons er en analysevirksomhed, som leverer undersøgelser, projektudvikling, evaluering og rådgivning indenfor det sociale område. SocialRespons er specialiseret i inddragelse af målgrupper og medarbejdere samt anvendte evalueringer. Publikationen kan frit citeres med angivelse af kilden. Ved gengivelse af publikationen modtages produktet gerne af SocialRespons.

www.socialrespons.dk