



Referat for møde i interessegruppen DSPR d. 25.11.2015

KI.10 – 15 på Sukkertoppen, Sukkertoppen 2b, 7100 Vejle.

Deltagere: Kristine Backholm, Ruth Hauerberg Thygesen, Knud Ramian, Lene Kalstrup, Sara Bangert, Lars Bording, Dorte Elleby og Lisbeth Harkes Andreassen.

Afbud fra: Mette Strunge Dubert, Lea Pedersen og **Mødeleder:** Lisbeth Harkes Andreassen

Referent: Sara Bangert

Punkt	Indhold	
1. Præsentation af nye medlemmer	Lars Bording: Afdelingsleder i socialpsykiatrien. Optaget af dokumentation for hvem og hvorfor?	
2. Siden sidst	<p><u>Knud:</u> arbejdet med "Fra erfaring til praksisnær viden" færdiggjort. Hvad er praksisnær viden? Forklaring/dimensioner i begrebet.</p> <p><u>Kristine:</u> praksisnær viden. ude og afprøve</p> <p><u>Lene:</u> nyt arbejde. Erfaringer med herfra der kan bruges i det nye. Kommer til at sidde i en chefstilling i myndighedsdel overfor centercheferne.</p> <p><u>Sara:</u> Har opsagt stilling i FH, men vil gerne fortsætte i DSPR og undersøger hvor hun evt. kan lave undersøgelser/fokusgruppeinterview. Har læst medlemsberetninger i forhold til at finde belæg for interviewspørgsmål.</p> <p><u>Dorthe:</u> læringsforløb indenfor spiseforstyrrelser. Forankring i Åben dialog. Arbejder med resultatdokumentation og krydrer det med skrevet "Når dokumentation understøtter recovery ". Samt i handleplansarbejde. Stopper i gruppen/pause.</p> <p><u>Ruth:</u> Er nu pensionist og overvejer fremtiden i gruppen. Er flyttet til Esbjerg. Arbejder i sprogstimulering i børnehaver. Fra praksis til viden.</p> <p><u>Lisbeth:</u> strategiplan i forbindelse med handleplaner. Effektmåling i den forbindelse. Skal skifte dokumentationsredskab. Skal arbejde med skrivværksted. Undersøger formen mhp. at mindske frafald i skrivværksted. Det bliver et borger - medarbejder samarbejde. Planlægger rehabiliteringsuddannelse for medarbejdere i forbindelse med udviklingsenheden i Type2 Dialog.</p>	
2a. Rapportens Implementering	<p><u>Dorthe:</u> rapporten kan styrkehandleplansarbejde. Men også noget der taler imod selv samme arbejde.</p> <p>Handleplan skal være borgerens dokument. Måske kan et andet redskab give mere mening for borgeren og den viden kan overføres ind i handleplanerne? rapporten er ude omkring. Måske med dagsorden. Måske fra konference.</p> <p><u>Lisbeth:</u> rapporten skal indarbejdes i skrivværkstederne</p> <p><u>Kristine:</u> Kan være med til at udbrede den som konsulent, der hvor jeg kommer ud.</p> <p>Dokumentation VS tid med borgeren. Måske kan rapporten afhjælpe det modsætningsfyldte forhold. Borgere fortælle fx fordelen ved dokumentationsredskab i sin proces arbejde mod mål støtter proces for borgeren.</p>	

	<p><u>Knud</u>: borgerne er ofte glade for at fortælle hvad de virkelig mente. er det sendt til socialstyrelsen? komplikation udadtil? socialpædagogernes vidensbank? Kristines konference i socialpsykiatri (boder), Lars kan nævne det i oplæg. Sendes i VIA.</p> <p><u>Sara</u>: vi har formidlet den i Center Nørrebro Videnskabeligt Netværk (sammen med Irene)</p> <p><u>Lene</u>: Kan selskabet hjælpe? Samme vej som Agnethe (Ole Svejstrup). Bestyrelsen i selskabet. På selskabets hjemmeside/facebookside)</p>	
<p>3. Status på temaet: Tænk tank om samspil og fælles udvikling af forskning og praksis v. Ruth, Lisbeth, Agnethe og Dorte.</p>	<p>Drøftelse: Hvordan vi tænker at vi kan spille ind i den fortsatte proces?</p> <p>Drøftet med Agnethes ledere og KL. SFI og socialstyrelsen skal ind over i planlægningsgruppe/arrangementsgruppe. Skal op på politisk administrativt niveau og endelig godkendes. Positivt indstillet. Måske sundhedsstyrelsen ind over?</p> <p>Der skal sammensættes en tænketank på chefniveau. Måske en deltager fra gruppen.</p> <p>En vidensgruppe der bærer viden ind. Fodre arrangementsgruppen. En arbejdsopgave for os? Skal godkendes i vores hjemland.</p> <p>Hvilken viden kunne vi bringe ind?</p> <ul style="list-style-type: none"> - refleksion - videnindsamling - hvordan får praksisnærviden blive toneangivende på højere niveau. Ånden i gruppen igennem selskabet knytter det sammen. - Fordel med parallelprocesser. Idéen skal videreudvikles hér imens det gribes på højere niveau. - måske kan vi ikke skabe en stor del ny viden, men hvis vi får øje på noget kan det bringes videre. Vi fortsætter som vi plejer. Og så kan agnethe bringe det ind. - Vi er kommet itl at repræsentere en hel ny form for videnindsamling. Vi begynder at kunne sige hvad praksisnær viden er. Som andre ikke kan sige noget om på samme måde. Vi kan bruges som repræsentanter for hvad praksisnær viden er. Måske skal det fylde mere næste gang. Knud vil gerne præsentere. 	<p>Knud vil gerne komme med sit oplæg om praksisnær viden.</p>
<p>4. Oplæg til sparring/refleksion</p>	<p>4a. Når relationen understøtter recovery. ligetil. kan nemt smides ud i fagcentret. (Lene)</p> <p>Knud: relationsspørgsmålet. jo tættere man kan komme på fortællingen. hvad har betydet noget for dig. fortæl hvad der skete. hvad er relation. skal det spørges om? hvad var betydningsfuldt i din recovery i forhold til en medarbejder?</p> <p>Analytiske i bearbejdningen efter interview.</p> <p>Ruth: hvad laver du med din kontaktperson?</p> <p>Lisbeth: paragraf kendskab er tilgængeligt</p> <p>Dorthe: Hvad fremmer din recovery i forhold til en medarbejder.</p> <p>Sara: De der ikke nævner det samme som de andre som noget der fremmer vil så blive synligt i at de nævner noget andet.</p> <p>Skal slås op som fortælling.</p> <p>Dorthe: Er det relationen (den enkelte medarbejder) eller processen der skal understøttes (af forskellige personer).</p> <p>Knud: Måske er det organisatoriske i orden og så kommer relationen nemmere</p> <p>Sara: hvad hvis relationen ikke er begrænset til medarbejder -borger. Samme egenskaber kan understøtte recovery uanset om det er medarbejder - medlem eller medlem - medlem</p>	<p>Der er plads til flere i gruppen.</p>

Ruth: Aktiviteten er vigtig at se på.
Knud: almindelig viden om hvad der understøtter recoveryprocesser.
Understreger det i den konkrete kontekst der hedder dokumentation. Her understøtter vi den i den konkrete kontekst der hedder relation.
Kristine: Ikke kun i mødet med borgeren - medarbejder. men også kulturen i organisationen.
Lene: Hvor skal undersøgelse virke. i den kommunale verden skal relation ikke være mål men middel. oplevede effekter. Der er meget faglighed i at medarbejderen bliver i skabet og ikke kommer ud før det er nødvendigt. metodebevidsthed. borgeren skal kunne shoppe rundt. borgeren skal bestemme hvad han/hun kan bruge. Ikke personen men timing el lign
kristine: tillært hjælpeløshed.
Lars: Positionering. Hvilke roller bliver vi kaldt ind i. Hvilke antagelser har vi. Håndtere magt og etik.
Gruppeninterview. Inspirere hinanden. Afløse hinanden mere frit end én til én interview.
Forundersøgelser. Kristine. Sara. Mette. Flere der har lyst kan komme med. Også CNVN.

4b. I Vejle kommune er vi i færd med at udfolde en strategiplan med 6 strategiske retninger. Den ene retning retter sig imod dokumentation og effektmåling.
I center døgn er der fokus på effekt og resultat. Vi er optaget af hvordan vi dokumenterer og i hvilket omfang. Vi har gjort os forskellige erfaringer gennem pilotprojekter og gør os nogle konkrete tanker om hvordan vi skaber og sikrer en dokumentationskultur og hvordan vi folder det ud i organisationen.
Vi vil gerne præsentere status på processen for jer og bede om jeres sparring og refleksion.

Effektmåling i Center Døgn
Kernen i HOF (helhedsorienteret forandringsmodel), Benjamin Rygg, afd. leder. Forsket i behandling med psykoterapi. Hvilke grundlæggende faktorer i psykoterapi.
Effektmåleområder; a)helhedsbeskrivelse, b) Mental health recovery measure MHRM, c) netværkskort, d) faglig måling: GAF, e) relationsmåling, f)målopfølgning, g) forløbsmodel, medicin
Formål: 1 for at styrke centrets faglighed (gennem måling og evaluering), 2 for at synliggøre resultater og behov for indsats (borger, personale, myndighed)
Ad b) I akutteam er der færre spørgsmål. Korte ophold (2 stk), længerevarende ophold (13 - måske færre). Ellers alle 30 spørgsmål.
ad e) det personlige forhold og samarbejdsforholdet. (forskningsmæssig belæg for at relationen er i orden - Esben Hougård)

Refleksioner:

Hvem måler? både medarbejder selv, medarbejder-borger, borger selv. Medarbejdere registrerer.

Lukket refleksion: Ønske om refleksion: bliver det for omfattende. Og hvem dokumenterer vi for?

- risiko ved forforståelse. Men klare forforståelser i redskabet. Ved hvilket grundlag man måler på. Måleparametre fra forskellige systemer.

Systematisk og gennemtænkt (og kan blive voldsomt). Måske en skelnen mellem hvad borgeren har brug for og hvad systemet har brug for. Kultur hvor borgeren kan levere til systemet.

Få borgerens accept for at gå med ind i det.

Læringskulturen. Hvad legitimerer videnen. Ressourcer, medarbejderlegitimering.

Borger og medarbejder skal arbejde sammen om at få det mest realistiske billede.

Kreativt at udvikle egne måleredskaber. Det skal helst måle det det skal. Ud og prøve det. Søge midler til at undersøge om det måler det det skal. Nogen skal prøve det. Dermed kan man gå ud og få andre til at bruge produktet.

Kvantitativt og kvalitativt.

Minutiøs beskrivelse af person kan være med til at fastholde billedet. I forhold til det narrative kan det skrevne blive en mere statisk fortælling. Kan helhedsbeskrivelsen ændres når livet ser anderledes ud? Skriftliggørelsen kan fastholde. Svar: I skriveværkstedet kan det blive et levende dokument.

Hvad bruger i det helhedsbeskrivelsen til siden den skal skriftliggøres? Knud svarer: mange orker ikke livsfortælling til alle - fordel at det står skrevet. Blive klogere på stærke og svage side. En skreven fortælling kan få liv ved at tage den op og sløjfe noget og tilføje andet.

Netværkskort som kvalitativ og dynamisk redskab. Spændende at holde liv i netværkskort undervejs.

Knud: stort internt dokumentationsredskab. Hvordan gør man det praksisnært?

Dorthe: oplærer medarbejdere i redskabet, hvordan omsætter vi det i praksis i dagligdagen. Man ved hvad der skal til, men det når ikke ud i praksis. At gøre det. Koblingen mellem dokumentationen til praksis.

Kristine: Huske at tænke tanken til ende. Hvilke succeskriterier er der for indsatsen. Hvad skal det bruges til og hvordan?

Lene: netværkskortet er konkret og understøtter recovery. Kerneopgaven i Aalborg er netværksdannelse/selvstændighed. behøver man mere end netværkskort? Knud: hvad med målopnåelse. Måske ligger målopnåelse lige ved siden af kerneropgaven.

Knud: borgerens mål ændrer sig. Er systemet fleksibelt nok til det? Kan der komme en ny bestilling. Handleplanen skal kunne opsiges når den ikke er gyldig længere.

Dorthe/Lene: Kan den enkeltes mål pege på redskabet. Hvad der giver mening at måle på? Hvis redskabet ikke skal begrænses.

overordnede mål - konkrete praksishandlinger. Få øje noget væsentligt i helhedsorienterede situationen. Den fortykkede historie dynamisk som omdrejningspunkt. Krav til formen.

håb og drømme skal foran dokumentationen. det skal kunne findes deri. Så giver det mening og ikke en tidsrøver.

det skal være de 3 rigtige billeder der hænger på køleskabet der minder om retningen i livet.

Lene: hof model med begrundelse i psykoterapien. Man arbejder mere væk fra en til en og mere i grupper og relationer og fællesskaber. Hvorfor den grund til dokumentationsbaggrund. Som medarbejder er man også praktisk ansvarlig og er ikke på samme måde terapeutisk 1-1. og måske er det en anden medarbejder der samtaler næste gang. Anden præmis. Og hvorfor er det så det psykoterapeutiske afsæt.

Knud: Hvilken viden legitimerer. i den terapeutiske relation påtager terapeuten sig et ansvar. Det skal ikke være terapi og det skal ikke være terapeuten der styrer fortællingen. Derimod vokser den frie fortælling hver gang.

I vores Kristine, Sara og Mette og Ruths undersøgelse kan vi som udgangspunkt også arbejde med legitimerende viden.

5. Frokost		
6. Dokumentation, Recovery og ledelse	<p>Se evt. dagsorden for at læse oplæg til dagen. Nogen der vil tage punktet videre da flere i gruppen stopper? Spørge ledelsen om de vil styrke dokumentation der styrker recovery? Ledelse forstået om ledere og uddelegeret ansvarsroller? som organisationskultur vil vi så understøtte dokumentation der understøtter recovery. Er der er faring med hvordan ledelsen arbejder med dokumentation der styrker recovery. hvad skal ledelsen så gøre. sætte det på personalemøder? Det er noget vi spørger hinanden til og om... får man hjælpe fra ledelsen til at dokumentationen understøtter recovery. kan den organisatoriske være på plads, men hvad mangler så??? sammenhængen mellem meningslandskab - handlingslandskab Krisitne: ERFA gruppe for ledere. Et møde vil være om dokumentation. 2-3 fra interessegruppen der kan holde et oplæg der om dokumentation der understøtter recovery. Lene og Knud afleverer til næste møde en invitation til ledere om hvad de tænker der skal til for at implementere dokumentation der understøtter recovery. (få ledere til at tænke) Samtidig kontakte ledere der har gjort sig er erfaring med at implementere dokumentation (spørge de der har tænkt).</p>	<p>Nogen der vil tage punktet videre da flere i gruppen stopper? Spørge ledelsen om de vil styrke dokumentation der styrker recovery? Lene og Knud afleverer til næste møde en invitation til ledere om hvad de tænker der skal til for at implementere dokumentation der understøtter recovery. (få ledere til at tænke)</p>
7. Konferencen	<p>Hvordan skal interessegruppen profileres på konferencen? På konferencen kan man sætte en præsentation sammen der passer ind i årets tema eller også skal vi se temaet og overveje om vi har noget der byder ind i det. Overvejende synes 2. mulighed bedst.</p>	<p>Når vi ser temaet skal vi overveje om vi har noget at byde ind med</p>
8. Evaluering af mødet	<p>Godt møde. Interessant indhold der igangsatte mange ord og overvejelser. Vi kom vidt omkring som sjældent. Svært at vide hvor meget tid der er brug for til refleksioner. Næste møde: Fountain House d. 4/2-15 Husk send din bekræftelse på deltagelse i gruppen inden 15. dec. 2015</p>	<p>Næste møde Fountain House d. 4/2-16</p>
9. Næste møder	<p>Datoer for 2016: 04.02.2016: Sara 12.05.2016: aftales 25.08.2016: aftales 24.11.2016: aftales</p>	