

# Varde Kommune Social & Sundhed

Relational koordinering -  
Principper og praksis

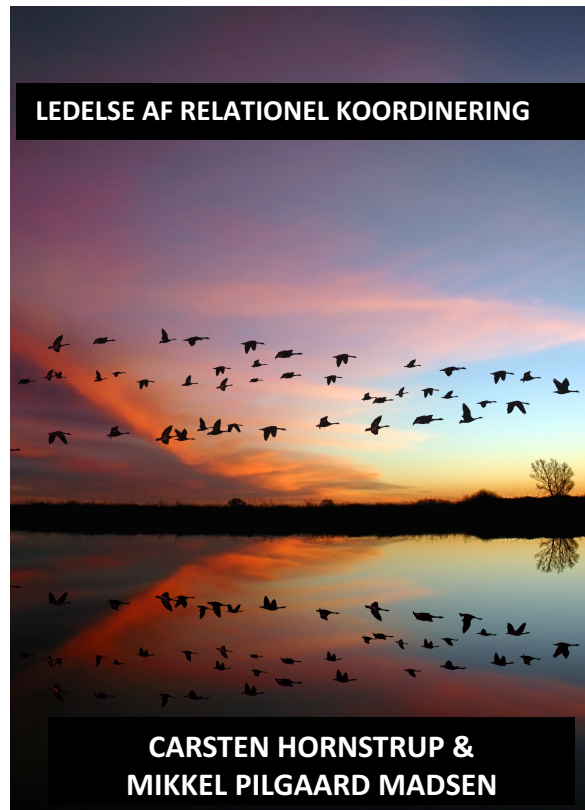
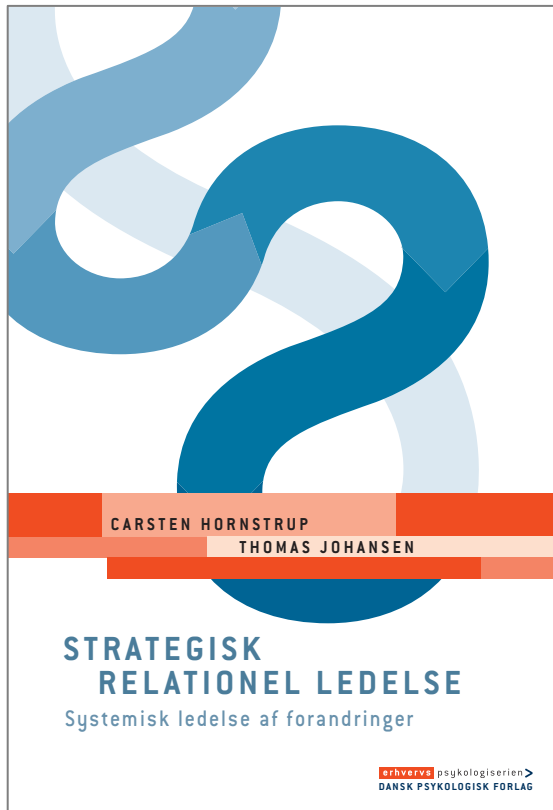
# Program

1. Oplæg: Relationel Koordinering version 2.0 og de seneste nye erfaringer.
2. Mulighed for spørgsmål
3. Procesarbejde i grupper – hvad er status på Social- og Sundhedsområdet ift. Relationel Koordinering, hvad lærte vi af arbejdet med Relationel Koordinering, og hvordan kommer vi videre med arbejdet?
4. Mulighed for spørgsmål og dele tanker og inspiration i plenum
5. Drøftelse i grupper: Hvordan kan vi konkret arbejde med/arbejde videre med Relationel Koordinering i vores hverdag?
6. Konklusion og hvordan kommer vi videre herfra og får understøttet udviklingen?

# Hvem er?

- Forsknings- og konsulenthus, der arbejder med fokus på at udvikle og anvende viden indenfor feltet **Ledelse af relationel velfærd**.
- Eksempler på arbejdet med sammenhæng på tværs:
  - Demensindsats, genindlæggelser, rehabiliterende sundhedsindsats ældre
  - Udsatte børn & unge, Udsatte voksne
  - Særlig beskæftigelsesindsats
  - Borgerne som partner
- Min Baggrund: Leder og konsulent i 30 år+
  - Flyvevåbnet, B&O, Aarhus Amt, egen virksomhed
  - Elektriker, Cand. Scient. Pol. & Ph.d. i forandringsledelse.

# Inspiration



[www.joint-action.dk/viden](http://www.joint-action.dk/viden)

Følg med:

<https://www.linkedin.com/in/5927666/>

# Relationel Koördinerig

# Kort om Relationel Koordination

## Jody Hoffer Gittel

Professor of Management og Direktør af  
Relational Coordination Research Collaborative.



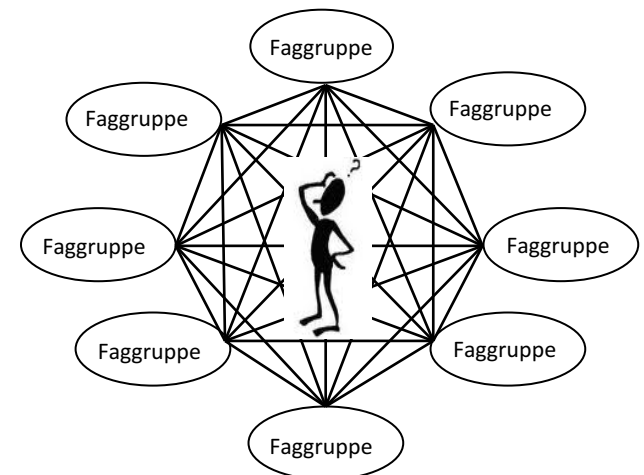
### NY BOG:

**Relationernes betydning for høj effektivitet.**

<http://dpf.dk/produkt/bog/relationers-betydning-hoej-effektivitet>

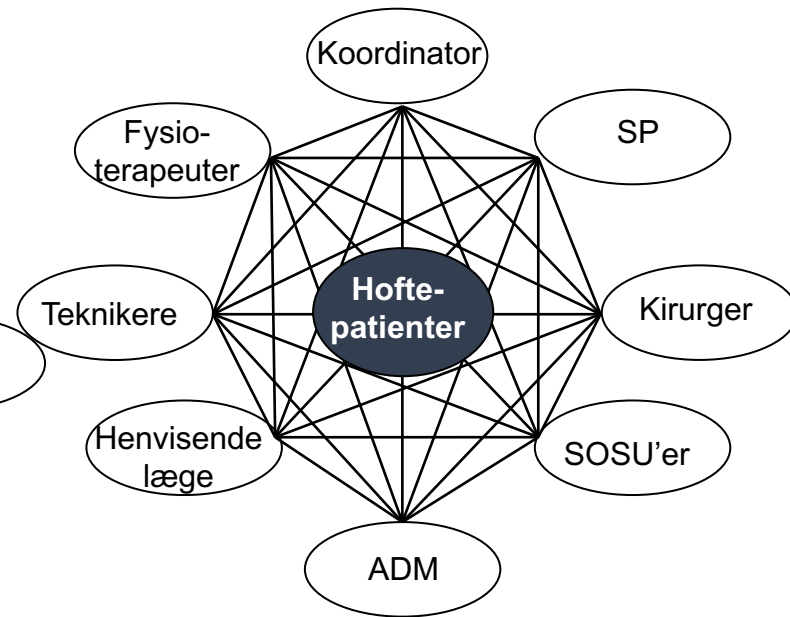
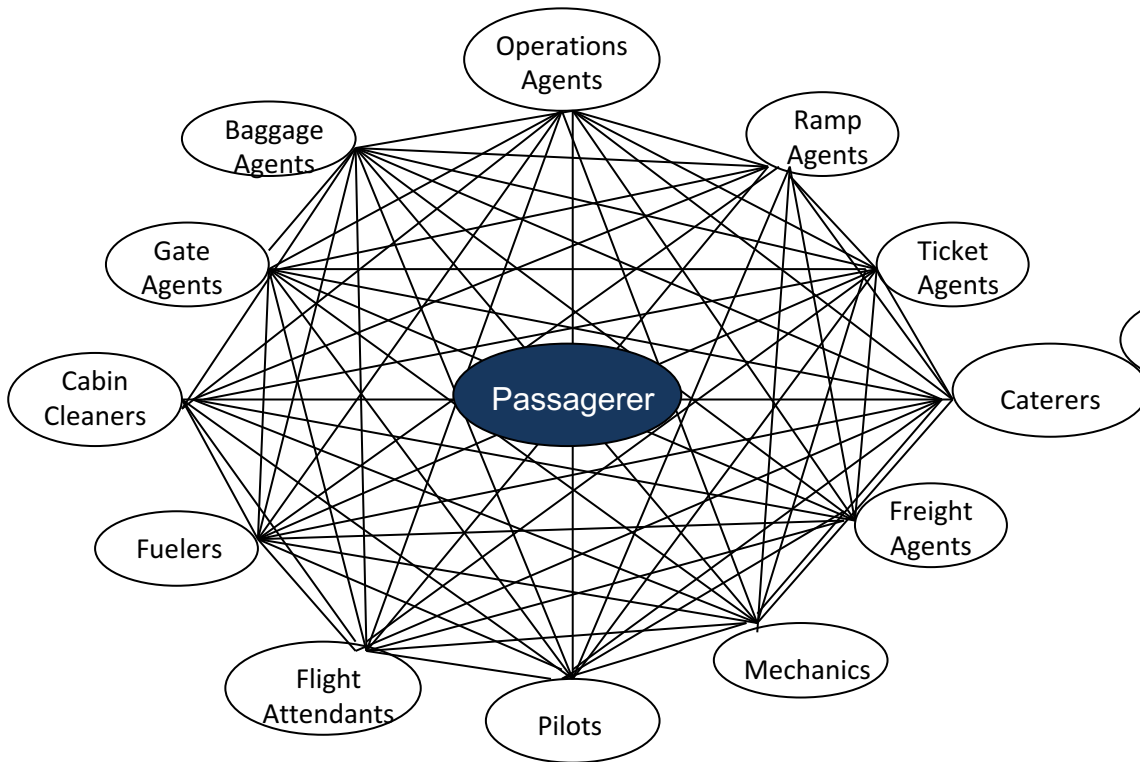
# Hvad er relationel koordinering?

- En teori og metode, der sætter fokus på kvaliteten af samarbejdet mellem faggrupper.
- Omkring en kompleks opgave - med opgaven og borgerne i centrum.
- Med fokus på at sikre kvaliteten og effektiviteten i opgaveløsningen.
- Konkret – i hvilken grad er der:
  - Gensidig respekt
  - Gensidig kendskab
  - Evne til at løse problemer
  - Evne til at finde nye løsninger





# Hvor det startede:



## Flyafgange - et stærkt netværk giver:

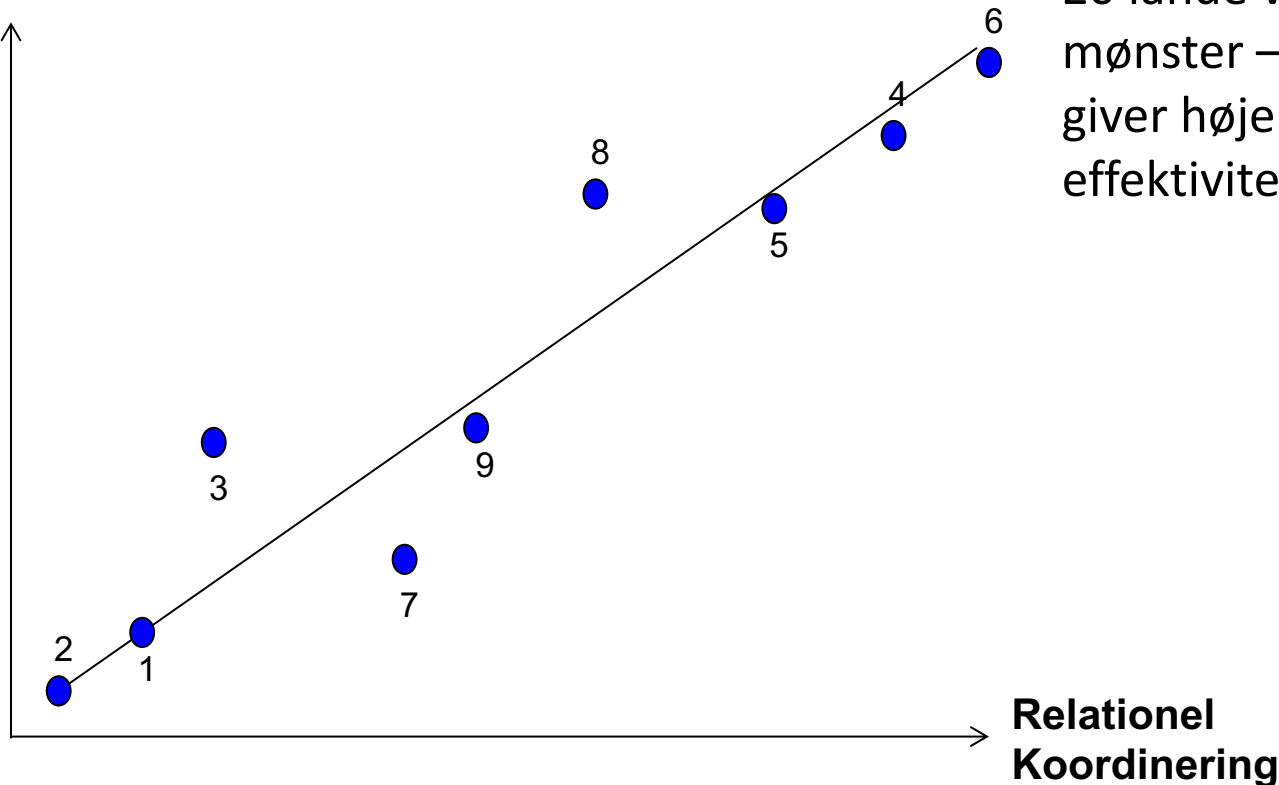
- Mere tilfredse passagerer
- Flere rettidige afgange
- Mindre bortkommet bagage
- Færre personaletimer pr. fly time

## Hofteoperationer - et stærkt netværk giver:

- Mere tilfredse patienter
- Lavere smerteniveau
- Bedre funktionsniveau
- Færre sengedage

# Effektivitet/kvalitet vs. God koordinering

Borgertilfredshed  
Faglig kvalitet  
Effektivitet

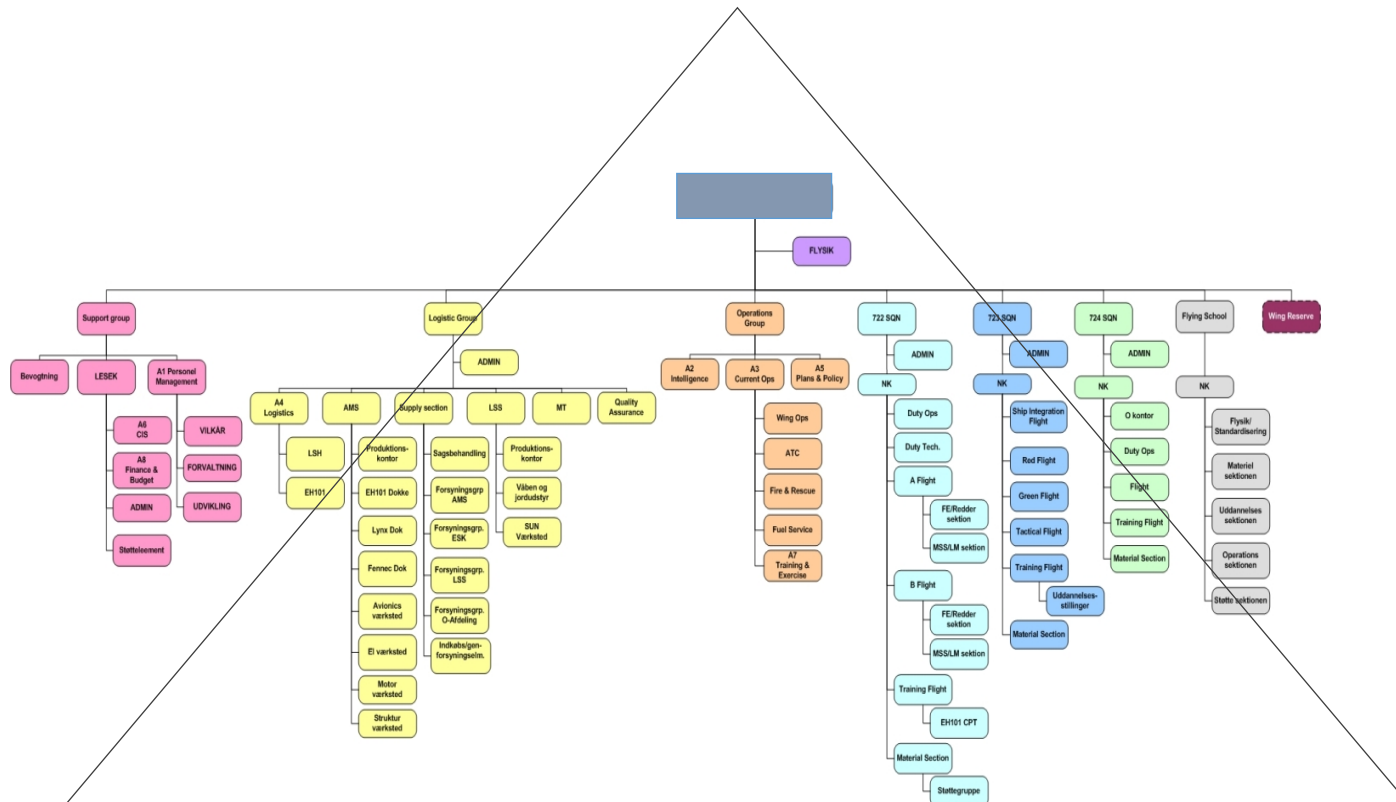


## Status:

Mere end 100 forskningsprojekter fra over 20 lande viser samme mønster – et bedre netværk giver højere kvalitet og effektivitet.

# Når det ind imellem går galt...

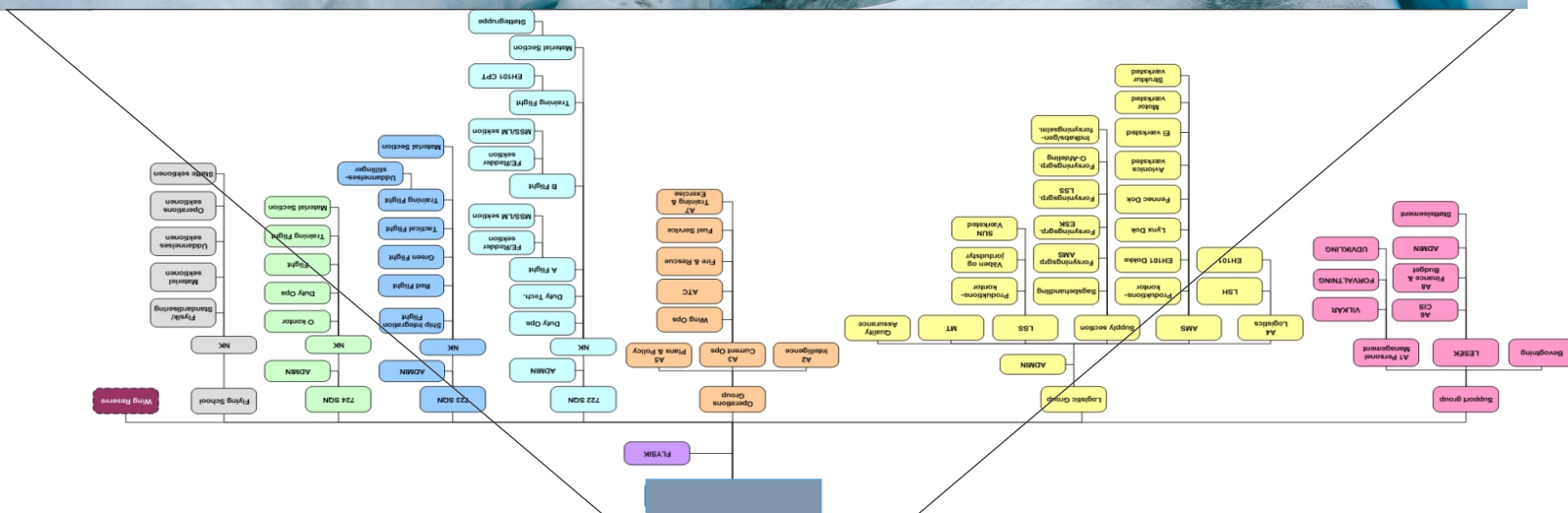
- Et hierarki med søjler i form af fag, funktioner og forvaltninger...



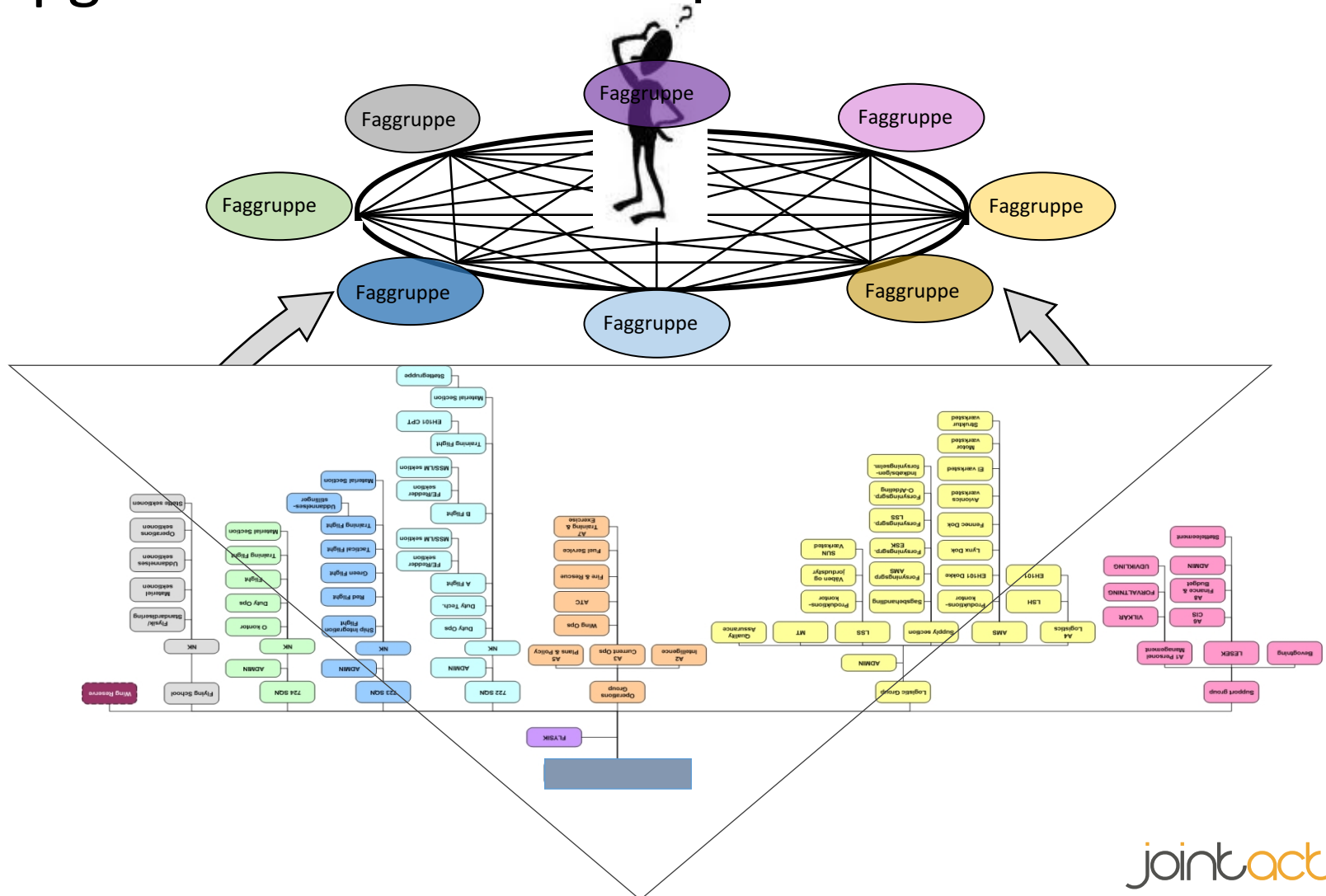
# Borgerne på indlandsisen?

Hvordan sikrer vi fundamentet for dem, der ikke selv kan navigere i livet?

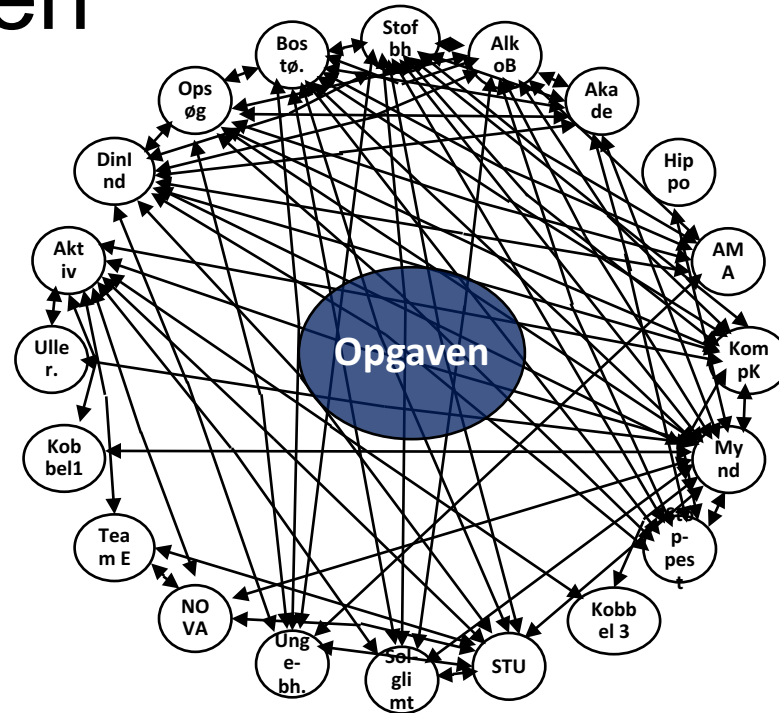
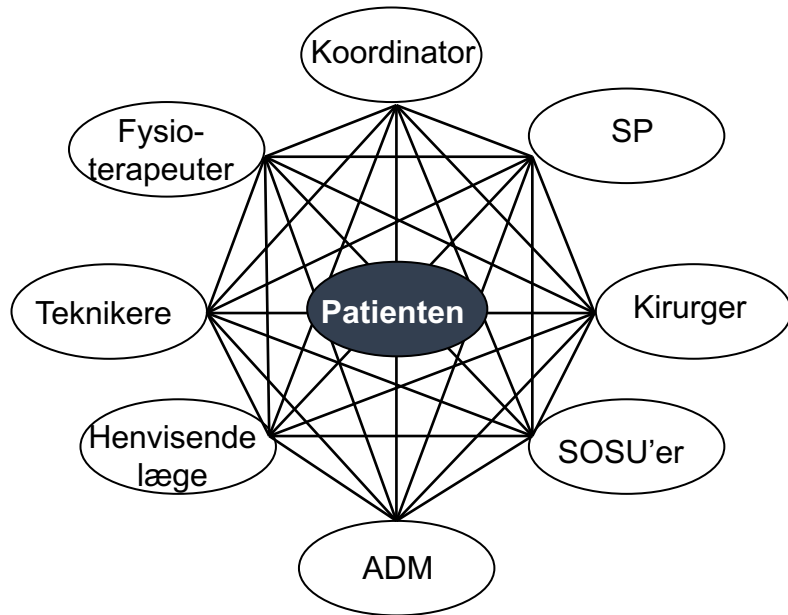
Komplekse borgere? Så skulle de da lige se en offentlig organisation med borgernes øjne!



# Det handler om vores evne til at skabe sammenhæng omkring de mest komplekse opgaver – når behovet opstår.



# Relationel Koordinering i den kommunale verden



## Relationel koordinering:

- Veldefineret og velkendt opgave (flyafgange, hoftepatienter).
- Faggrupper & funktioner med specifikke og veldefinerede opgaver.

## Relationel kapacitet:

- Komplekse & dynamiske opgaver (Udsatte børn & unge).
- Faggrupper & funktioner der skal etablere samarbejde, når opgaverne kalder på det.

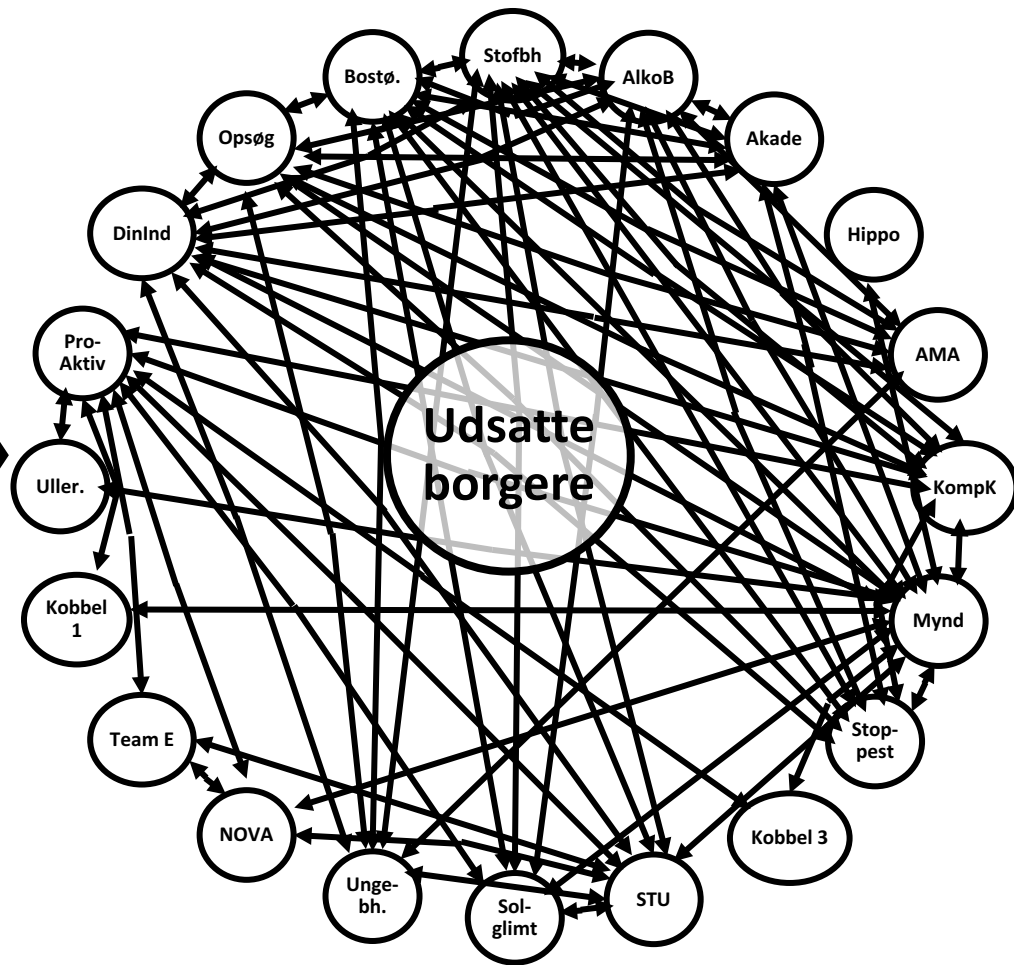
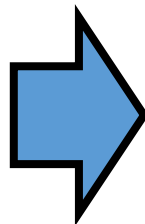
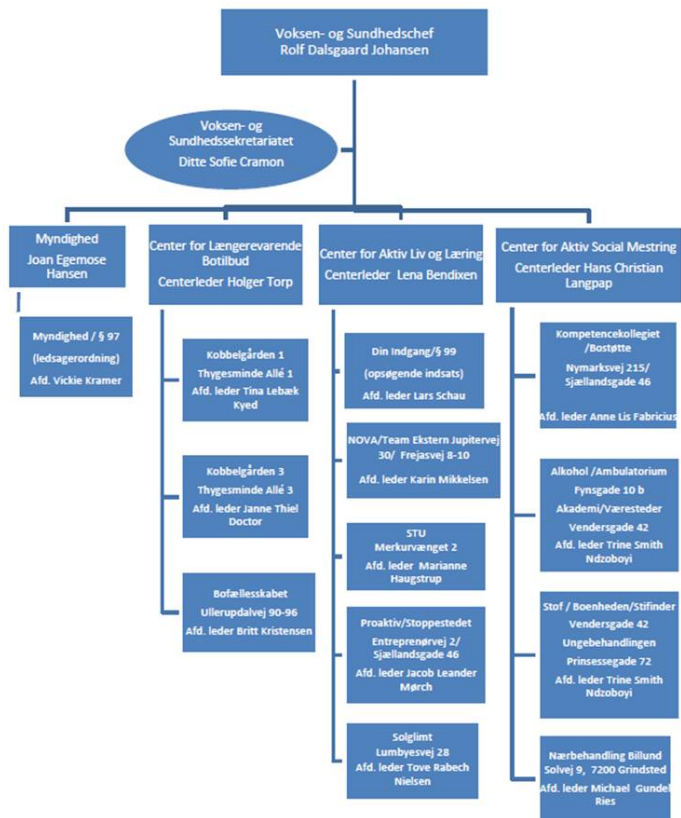
# Spørgsmålene konkret

Samarbejde	Mine kolleger er med til at sikre et godt samarbejde omkring borgerne.
Videndeling	Mine kolleger er med til at sikre et højt gensidigt informationsniveau omkring borgerne
Kendskab	Jeg har et stort kendskab til det arbejde, mine kolleger udfører omkring borgerne.
Problemløsning	Mine kolleger tager aktiv del i at finde løsninger på de problemer der opstår omkring borgerne.
Innovation	Mine kolleger tager aktiv del i at udvikle vores indsatser og skabe nye muligheder.
Respekt	Mine kolleger respekterer mit arbejde med borgerne.



# Fredericia Kommune: At få overblik over 'puslespillet'

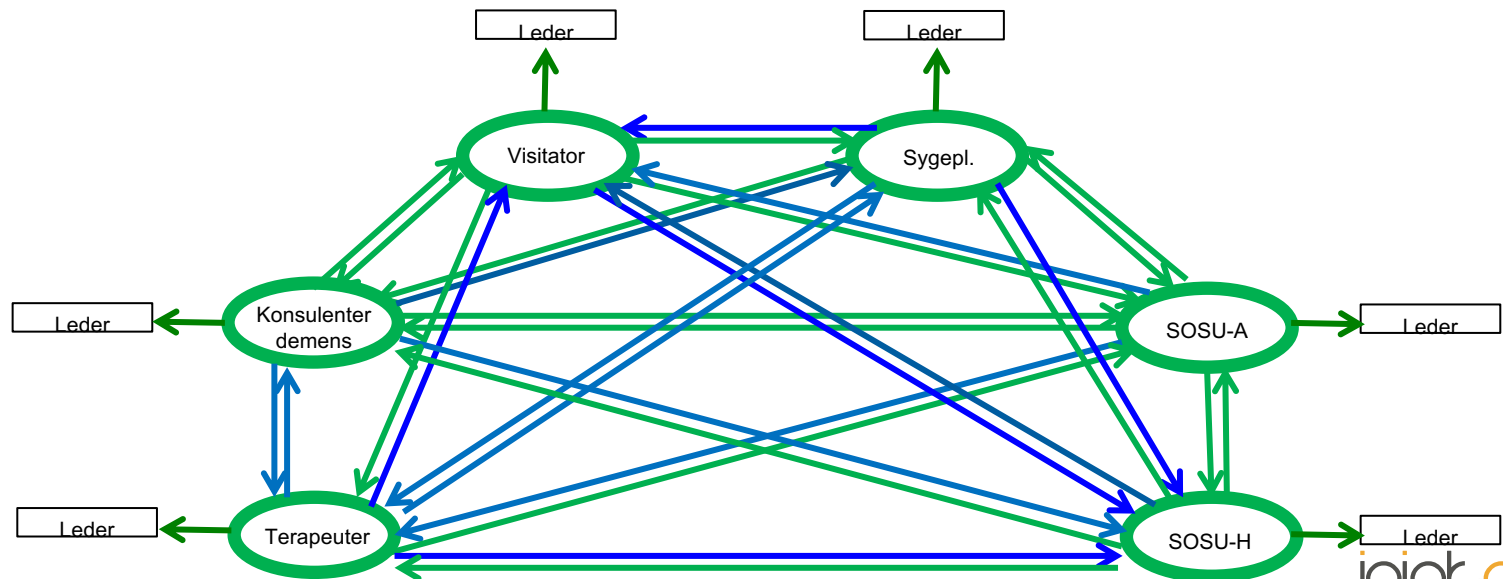
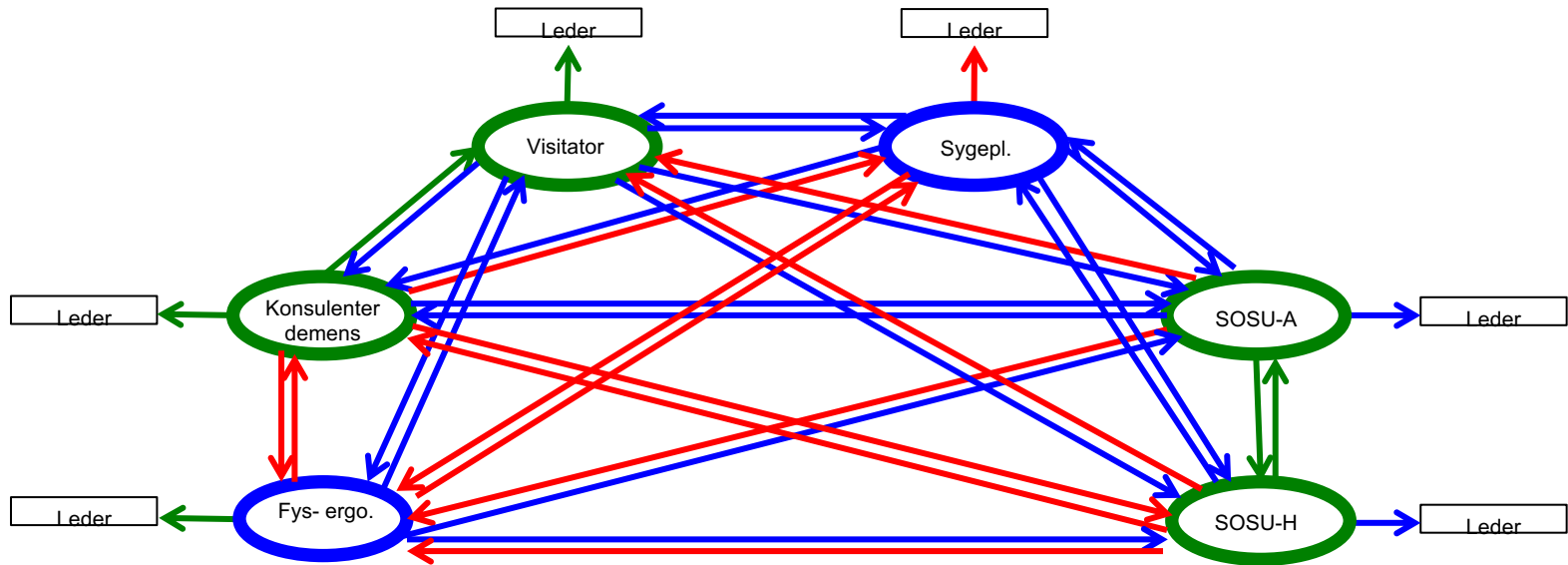
Organisationsdiagram for Voksenservice pr. 1. februar 2017





# Eksempler

# Demensindsats - RK øget 30% på 18 måneder



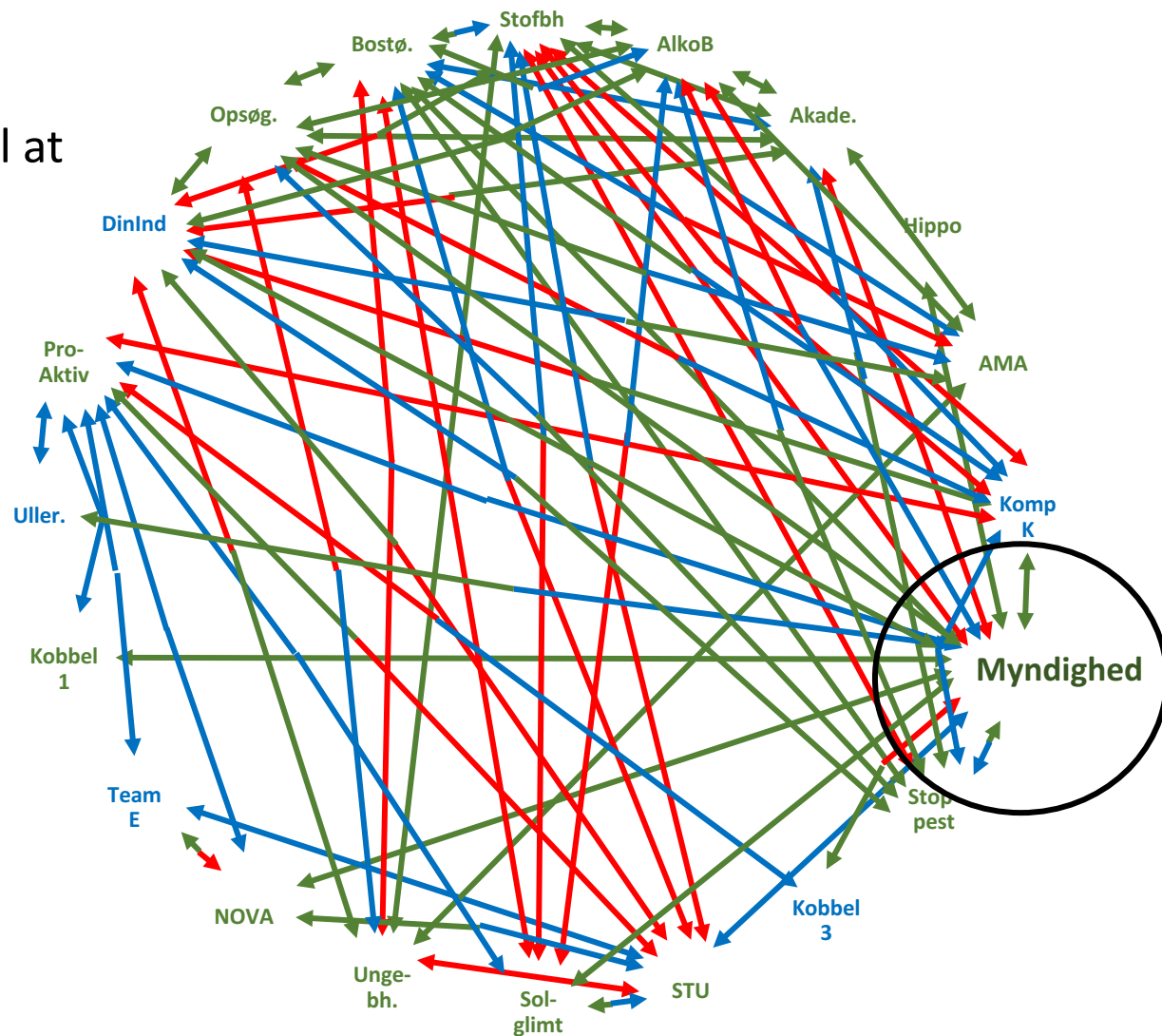
# Faglige/kvalitets indikatorer

	Opstart	Afslutning
Der er formuleret handleplaner for arbejdet med den enkelte demente borger.	2,89	3,48
<b>Der er velbeskrevne og kendte roller og ansvarsområder for de enkelte faggrupper i forhold til arbejdet med demente borgere.</b>	<b>2,13</b>	<b>3,42</b>
<b>De enkelte faggruppers kompetencer bruges aktivt i arbejdet med demente borgere.</b>	<b>1,93</b>	<b>3,71</b>
Der er sammenhængende forløb i arbejdet med demente borgere.	3,09	3,64
De pårørende oplever at de er reelle samarbejdspartnere og ressourcepersoner, der inddrages under hele sygdomsforløbet.	3,11	3,48
Demente borgere tilbydes aktiviteter, som er tilpasset borgerens fysiske og kognitive formåen.	2,89	3,52
Demente borgere har så meget medbestemmelse som det er muligt.	3,57	3,97
De pårørende bliver klædt på til at tage medansvar for opgaverne omkring demente borgere.	3,11	3,29
<b>Gennemsnit</b>	<b>2,59</b>	<b>3,56</b>

# Eksempel - Voksensocial

## Pointe:

Fra at være myndighed til at myndiggøre...



Høj grad af koordinering

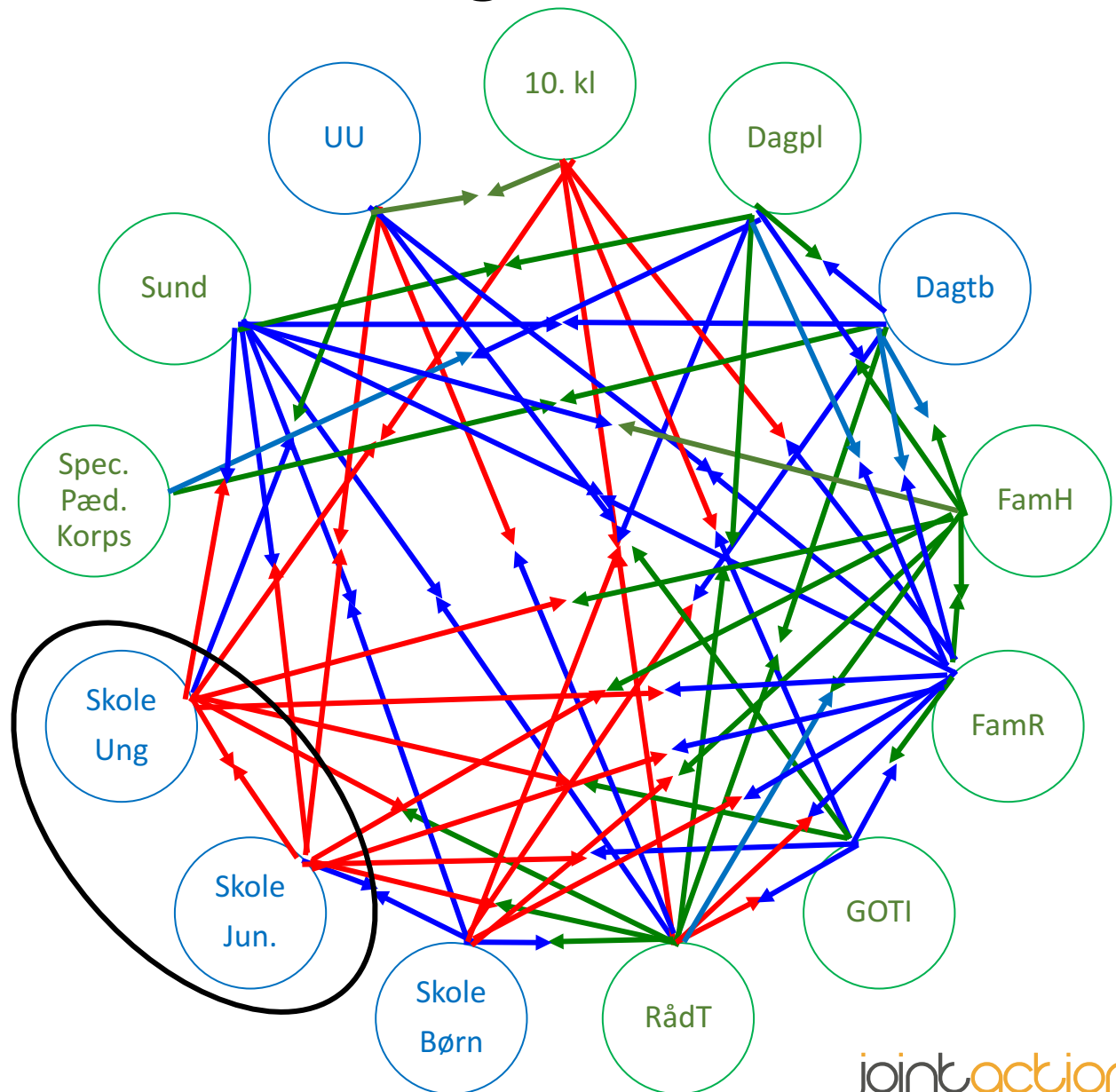
Middel grad af koordinering

Lav grad af koordinering

# Eksempel – sammenhæng 0 – 18 år

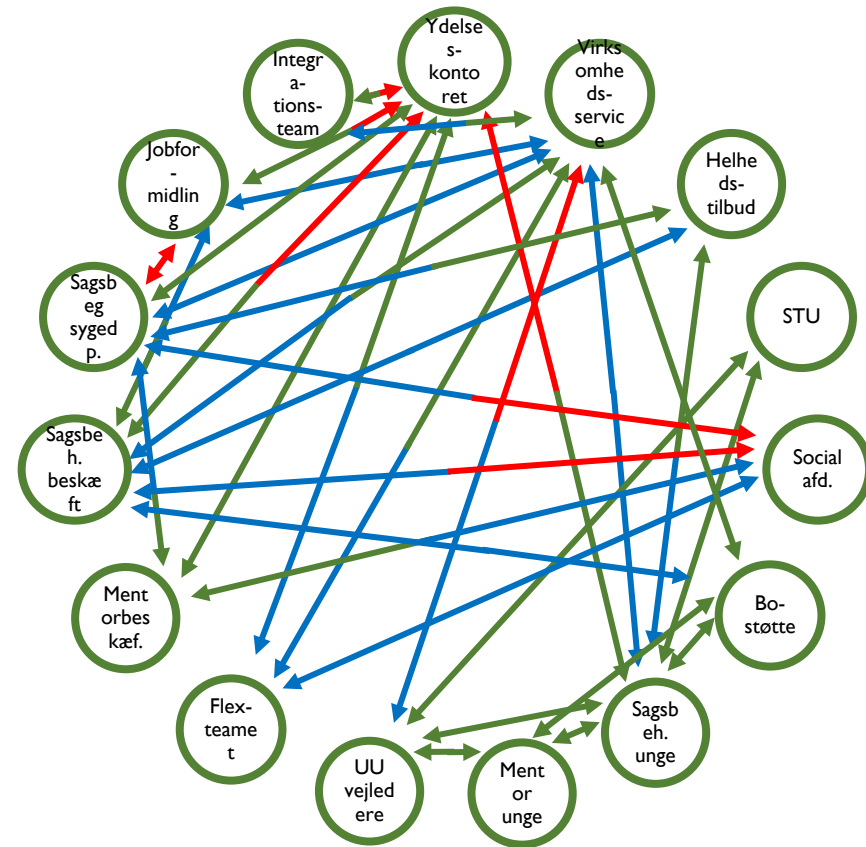
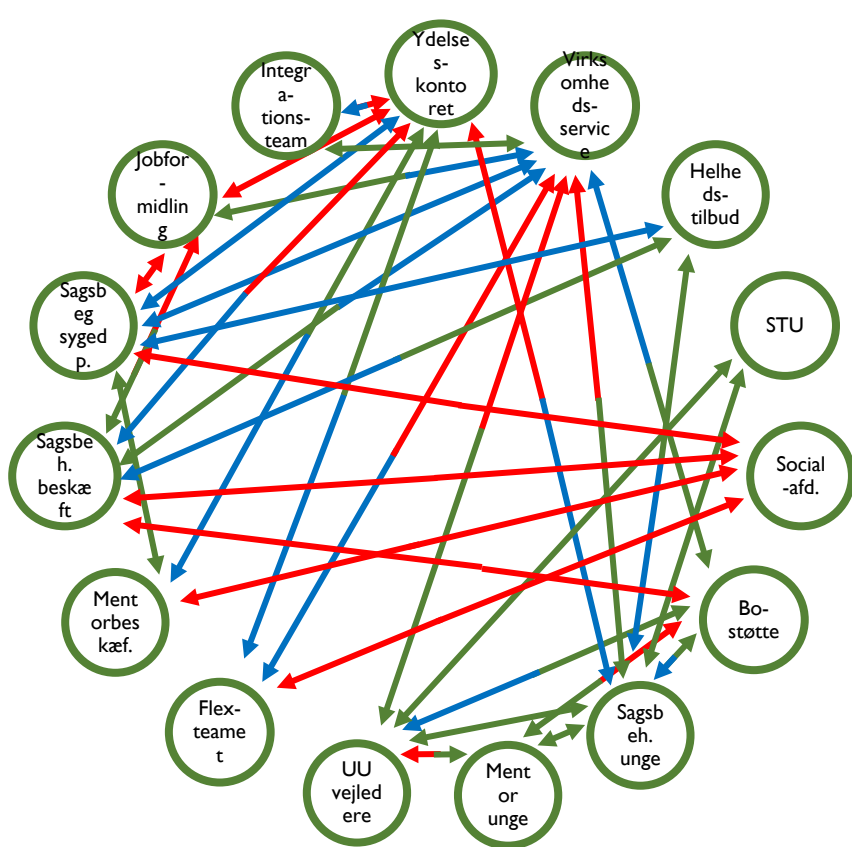
## Pointe:

50 ud af 350  
børnesager kan  
henføres til en  
opdelt skole.



Høj grad af koordinering  
Middel grad af koordinering  
Lav grad af koordinering

# Eksempel – særlig beskæftigelse



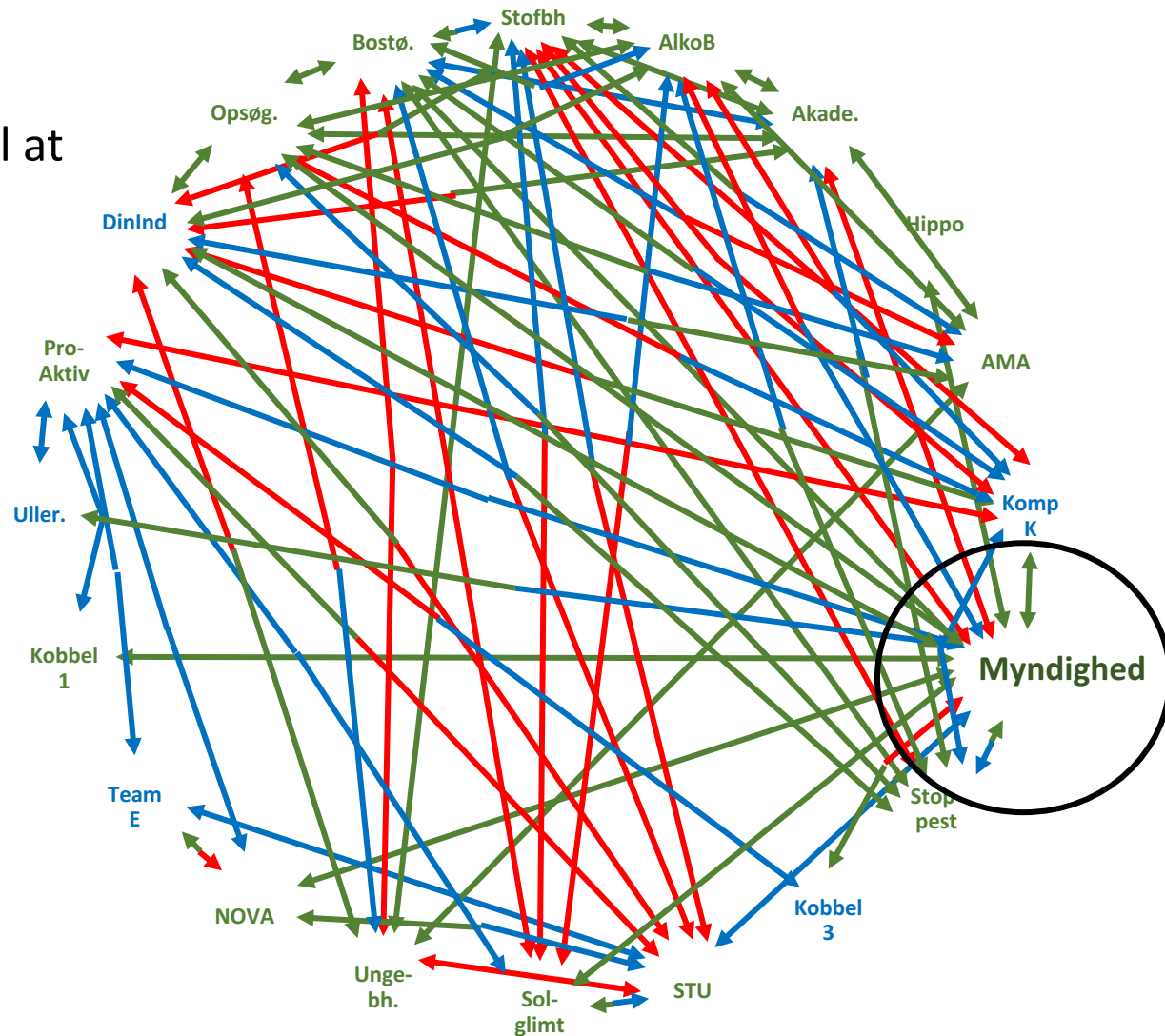
Bostøtte/social vs. Arbejdsmarked: Vi får alle modsætninger ryddet af vejen før mødet med borgerne.

Eksempelvis en borger, der får en mindre ydelse, pga. dårlig rådgivning.

# Eksempel - Voksensocial

## Pointe:

Fra at være myndighed til at myndiggøre...



Høj grad af koordinering  
Middel grad af koordinering  
Lav grad af koordinering

# Muligheder ved at arbejde med Relationel Koordinering

- Det kobler sig til det, der motiverer størstedelen af ledere og medarbejdere – arbejdet med opgaven/borgerne.
- Det er med til at give os et overblik, over en ellers meget kompleks opgave.
- Det er relativt let forståeligt (gensidigt kendskab og respekt, fælles problemløsning og udvikling).
- Det hjælper os med at fokusere, hvor udfordringerne er størst.



# Inspiration & spørgsmål?

- Ved bordene – hvilke nye perspektiver giver det på jeres fælles opgaveløsning?
- Hvor ser I mulighederne, for at skabe endnu bedre løsninger for borgerne?

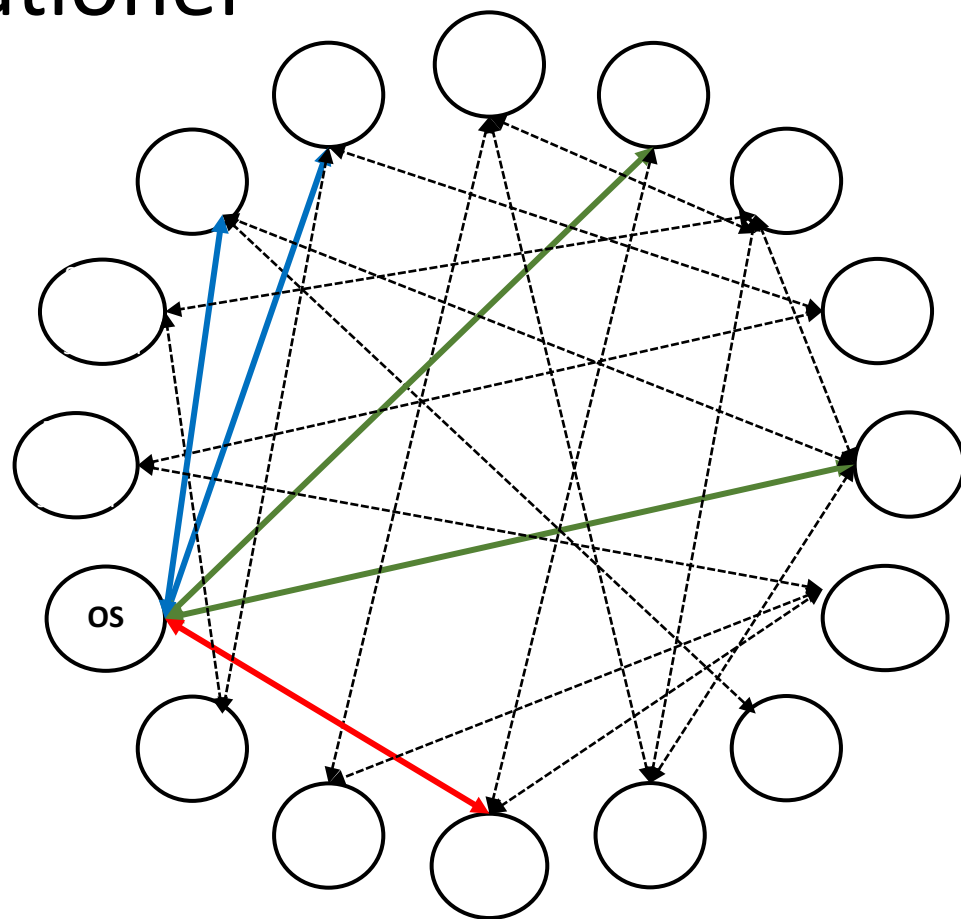
I jeres egne enheder  
Socialområdet

# Jeres enheder & relationer

I jeres grupper - skab overblik:

Hvor er udfordringerne og hvem er vigtige aktører i Varde Kommune?

1. Vælg en kompleks (borgernær) opgave.
2. Skriv funktioner/grupper op som er involveret i opgaveløsningen.
3. Skriv dem i cirklerne i netværket.
4. Vælg de relationer som er vigtige i samarbejdet omkring opgaven/borgerne.



Bedøm relationerne – som I oplever dem.

**Lav** (3)

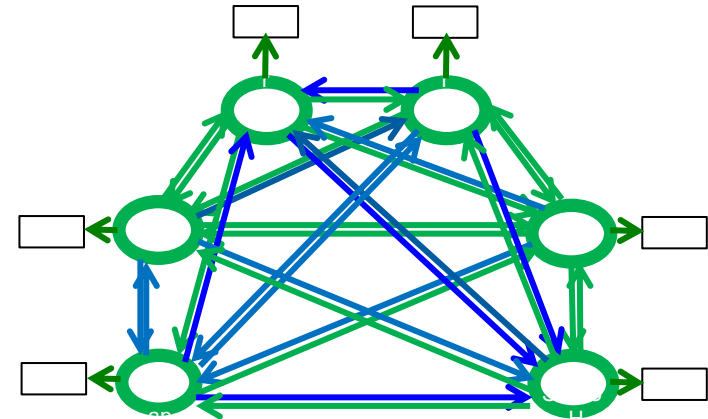
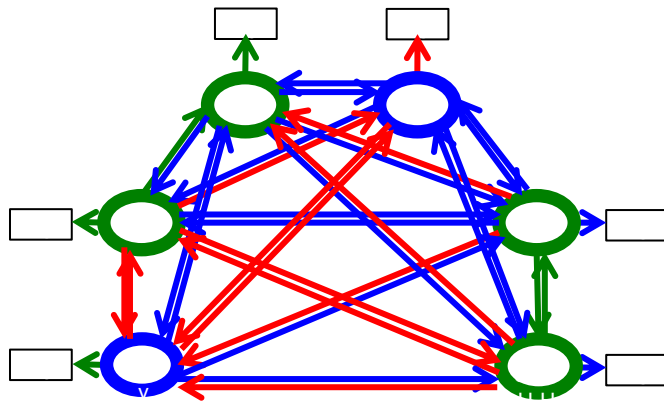
**Middel** (2)

**Høj** (1)

Hvor ser I styrker og udfordringer – og hvad kalder det på ledelsesmæssigt?

I jeres egne enheder  
Sundhedsområdet

# Erfaringsopsamling



I grupper på 4 – 5 personer (talking stick i to runder – tag noter undervejs):

Runde 1:

1. Lærings fra processen: Hvad er de vigtigste erfaringer fra arbejdet med relationel koordinering?
2. Hvilke effekter har det haft – på borgerne, på jeres arbejde, etc.?

Runde 2:

1. I dag: Hvor er der styrker og udfordringer i det daglige arbejde?
2. Hvordan kan vi fastholde og videreudvikle arbejdet med relationel koordinering?

Opsamling:

Hvilke ideer og erfaringer kan I videregive til andre, der ønsker at skabe bedre koordinering omkring deres opgaver/borgere?

# Grupper på tværs

# Inspiration & erfaringsopsamling

Jeres opgave:

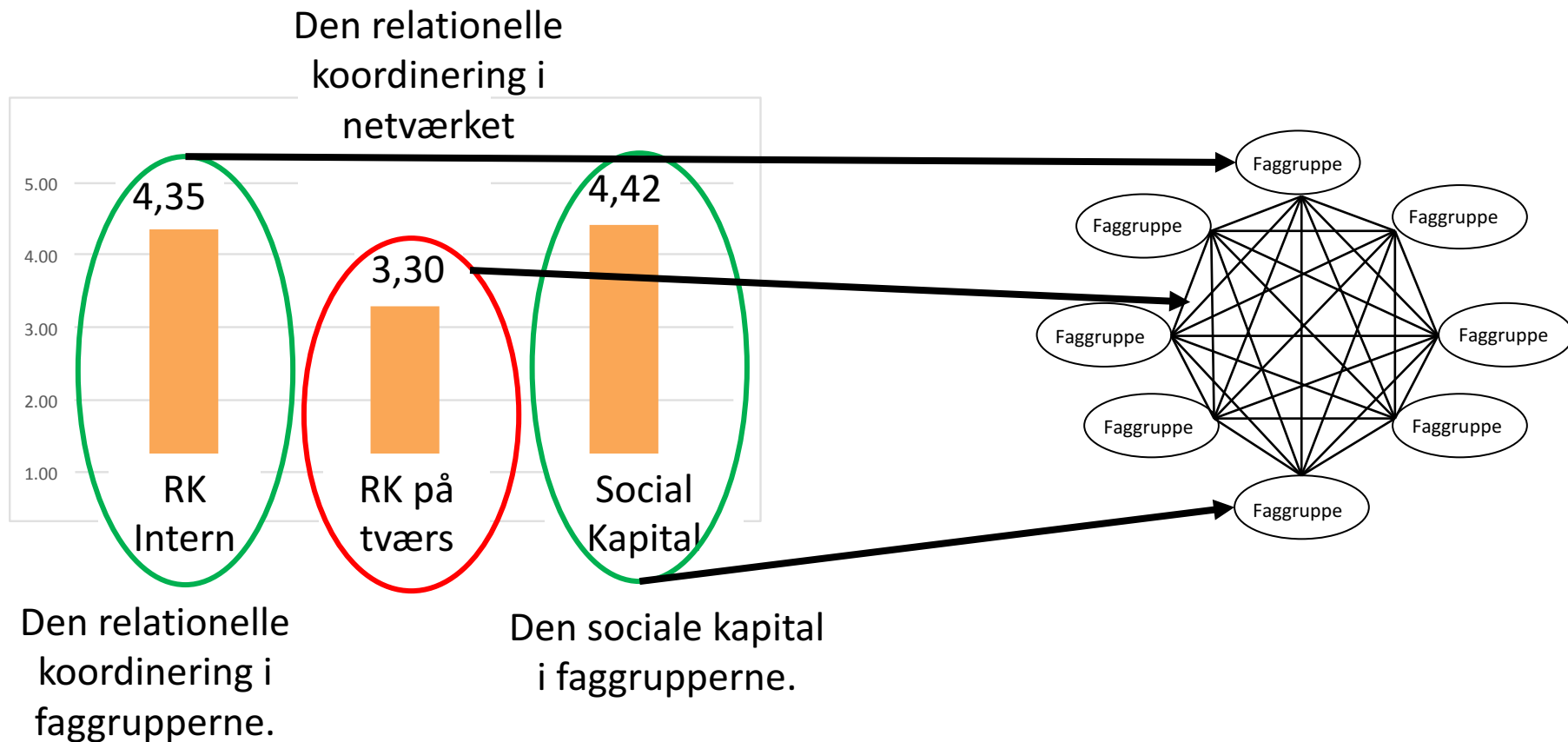
1. Gruppen, der ikke har arbejdet med relationel koordinering fortæller om de spørgsmål de har.
2. Gruppen, der har arbejdet med relationel koordinering svarer på spørgsmålene – og supplerer med evt. andre gode råd.
3. Lav en fælles konklusion på jeres samtale – notér og aflever de vigtigste pointer.

# Relationel koordinering og arbejdsmiljø

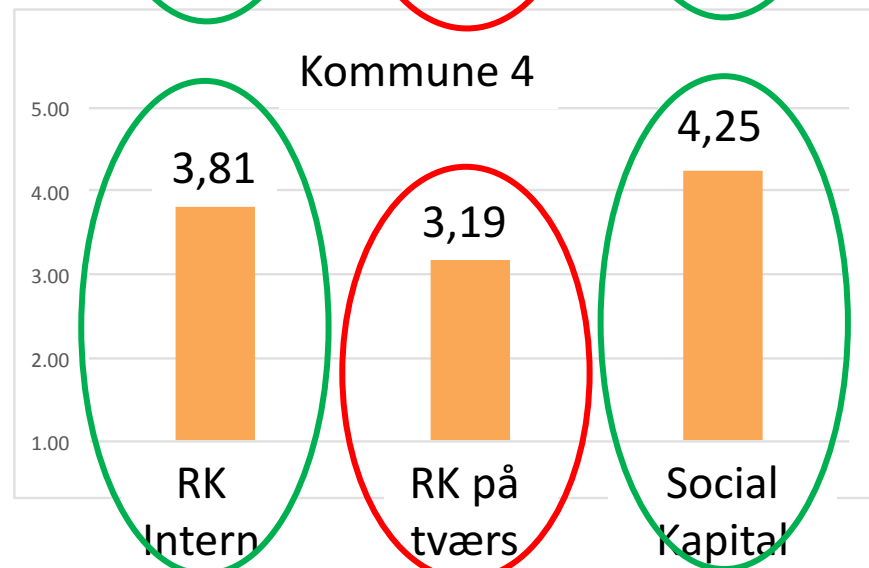
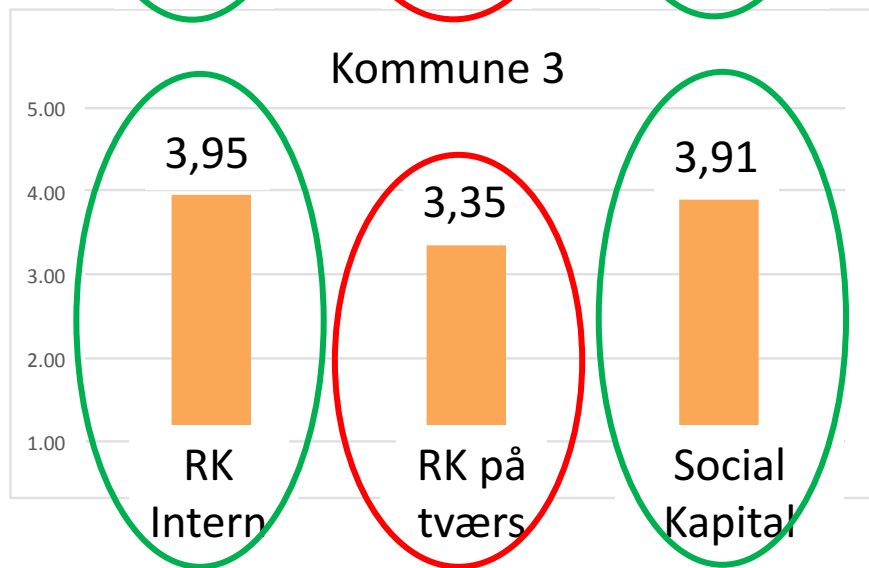
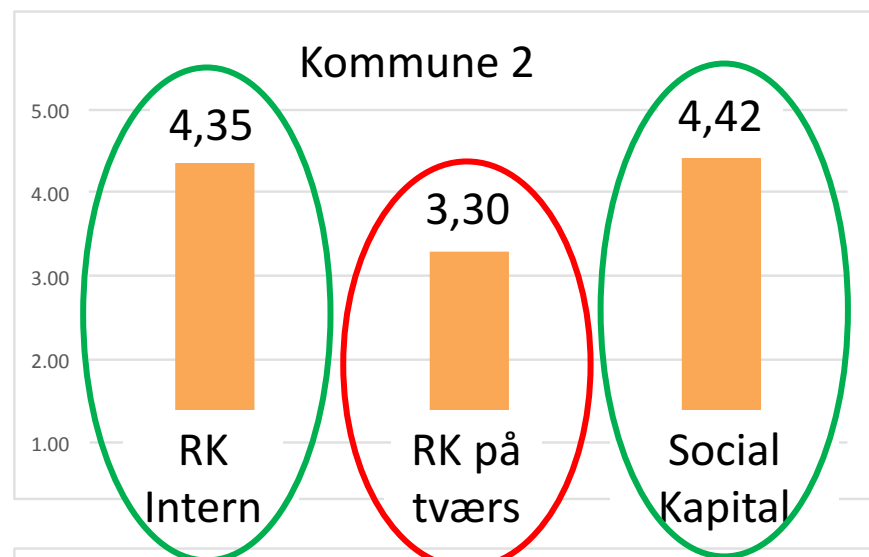
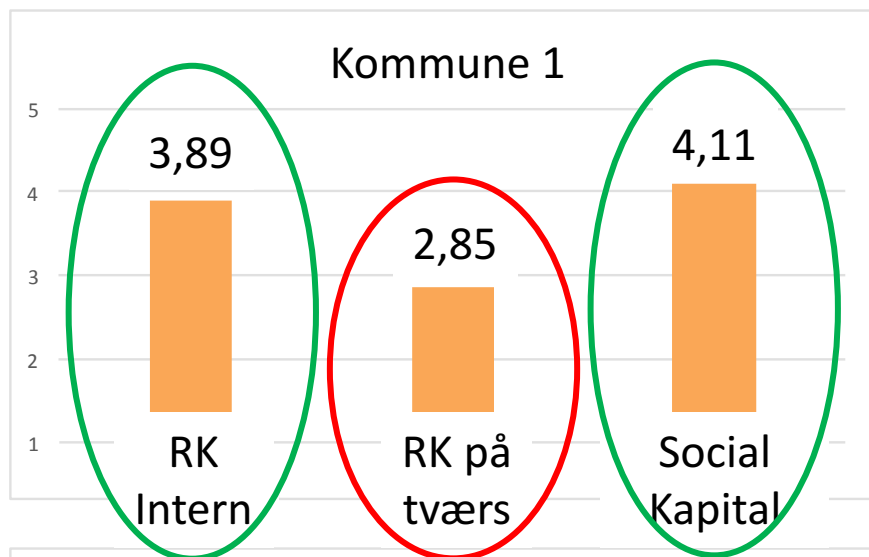


# Er relationel koordinering = social kapital?

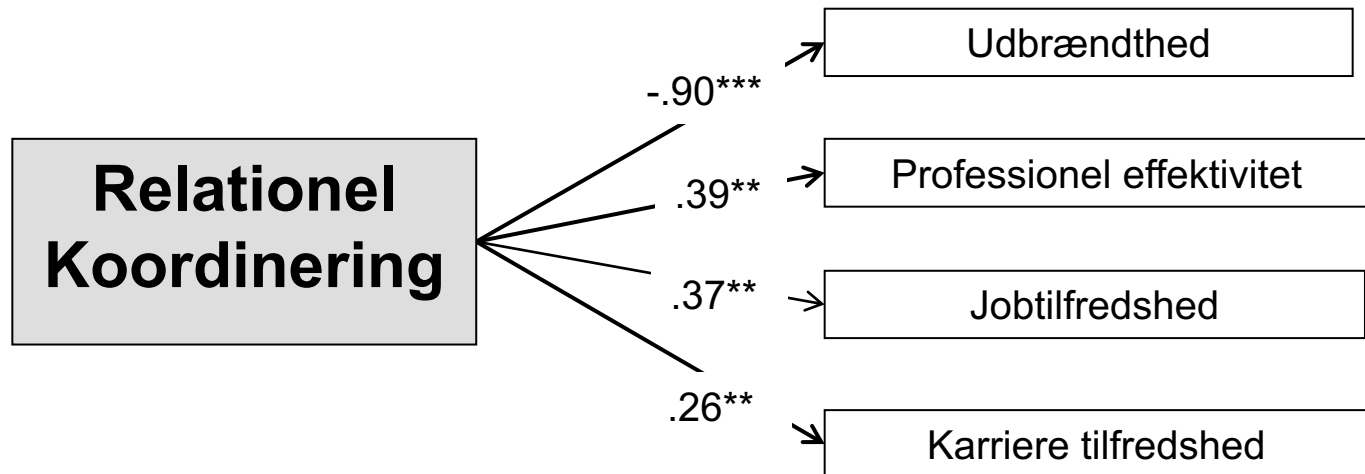
(Undersøgelse fra en forvaltning – ca. 400 deltagere)



# Er relationel koordinering = social kapital? Ja – det er ikke!



# Relationel Koordination og arbejdsmiljø (relationel robusthed...)



Sagt på en anden måde – når den **relationelle koordination stiger 10%**, så stiger:

- Karrieretilfredsheden 2,6%
- Jobtilfredsheden 3,7%
- Professionel effektivitet 3,9%
- **OG udbrændthed falder 9%**

# Hvordan – mere konkret:

- a) Relationskortet – at alle bliver introduceret og går på opdagelse i egne netværk.
- b) At involvere de relevante grupper i at finde løsninger på de udfordringer, der vedrør dem.
- c) At arbejde med prøvehandlinger – hurtige test af mulige løsninger.
- d) At tage fat i de mest oplagte forbedringspunkter/lavthængende frugter. Succes smitter!
- e) At sikre ledelsesmæssig opbakning og forankring – for at få kulturen med.

“Culture eats strategy  
for breakfast...”

- Peter F. Drucker



Tak for i dag!