

Slutevaluering af projekt 'Spar på volden'

Lektor Hanne Dauer Keller, AAU

Design

- **Formål:** at dokumentere projekterfaringerne, særlige nyttige og effektfulde tiltag til at sikre voldsforebyggende strukturer og sparring på arbejdspladserne.
- **Fokus:** at undersøge, tydeliggøre og dokumentere projektets resultater i relation til dynamikken mellem undervisning, læring, værktøjer, strukturer, arbejdsgrupperne, sparringsagenter og ledelse.
- **Metode:** en kvalitativ flerperspektivsundersøgelse bestående af fokusgruppeinterview med repræsentanter for projektets forskellige aktører: styregruppen, projektlederen, konsulentfirmaet Harbohus, afdelingslederne, medarbejdersparringsagenter og menige medarbejdere.

Projektforløb

- Starten var vanskelig
 - Selvforsvarskursus?
 - Sparring - hvad er det for noget?
- Vendepunktet
 - Syn for sagen – sparring på video
- Nye udfordringer
 - Hvordan får man tid til at sparre i hverdagen?
- Ny handling
 - Sparring er en skal-skal-skal-opgave
 - Ny dagsorden, hvor sparring er en del af møderne



Bedre kommunikation og faglighed

- Bedre kommunikation: åben, tolerant, nysgerrig og anerkendende => Bedre trivsel, faglighed og læring i grupperne
- Bedre kommunikation og faglighed

– Mere anerkendende indbyrdes kommunikation og ressourceorientering

– Øget faglighed

- Den tavse

– Sparring hold

– Det er blevet

– Inspiration fra

Kommunikationen før projektet	Kommunikationen efter projektet
Kollegaen forstår ikke problematikken, fordi hun ikke selv oplever den:	Kollegaen forstår ikke problematikken, men forsøger at forstå problemet fra den anden kollegas synvinkel:
'Sådan er det aldrig, når jeg er henne hos hr. Jensen'	'Fortæl lidt mere om hvad der skete'
Kollegaen er bedrevidende:	Kollegaen er undersøgende:
'Du skal bare gøre sådan og sådan'	'Hvad gjorde du i situationen?'
Kollegaen finder fejl:	Kollegaen er understøttende:
'Det var også dumt, at du tog fat på hr. Jensen på den måde'	'Hvad lykkedes for dig i situationen?'

Bedre kultur og samarbejde

- Ændringer i kultur og samarbejde
 - Mere anerkendelse af hinanden
 - Større tolerance og respekt
 - Større forståelse af behovet for 'at få kigget på det'

'Vi er blevet bedre til at kommunikere med hinanden....Du stiller nogle andre spørgsmål og lytter mere til de andre.' (sparringsagent)



Voldsforebyggelse

- Hvis vold er grundet i borgeren afmagt og oplevelse af ikke at have nogen indflydelse på eget liv, så vil et mere **respektfuldt og ressourceret samspil** med borgerne virke voldsforebyggende.
- **Gensidig sparring, vidensdeling og læring** kan bevirke at medarbejderne bliver klogere på hvad der fremprovokere psykisk eller fysisk vold, hvorved de får mulighed for at tage højde det for i deres fremtidige arbejde med borgeren.

'Vi kan ikke lave borgeren om, men vi kan se på det på en anden måde og finde nye muligheder og når der er psykisk vold, så kan man få det vendt med kollegerne, så det ikke fylder så meget.'
(medarbejder)

Forudsætninger for at det lykkes

- God, åben og tillidsfuld koordination mellem ledelse, deltagere og konsulenter
- Ledelsesmæssigt ejerskab og opbakning
- Organisatoriske forudsætninger for sparring
- Projektets lange varighed
- Godt projektdesign
 - Blanding af kursusgange og praktisk afprøvning
 - Hele medarbejderstaben med på kursus
 - Uddannelse af sparringsagenter
 - Udvikling af metoder tilpasset hjemmeplejen

