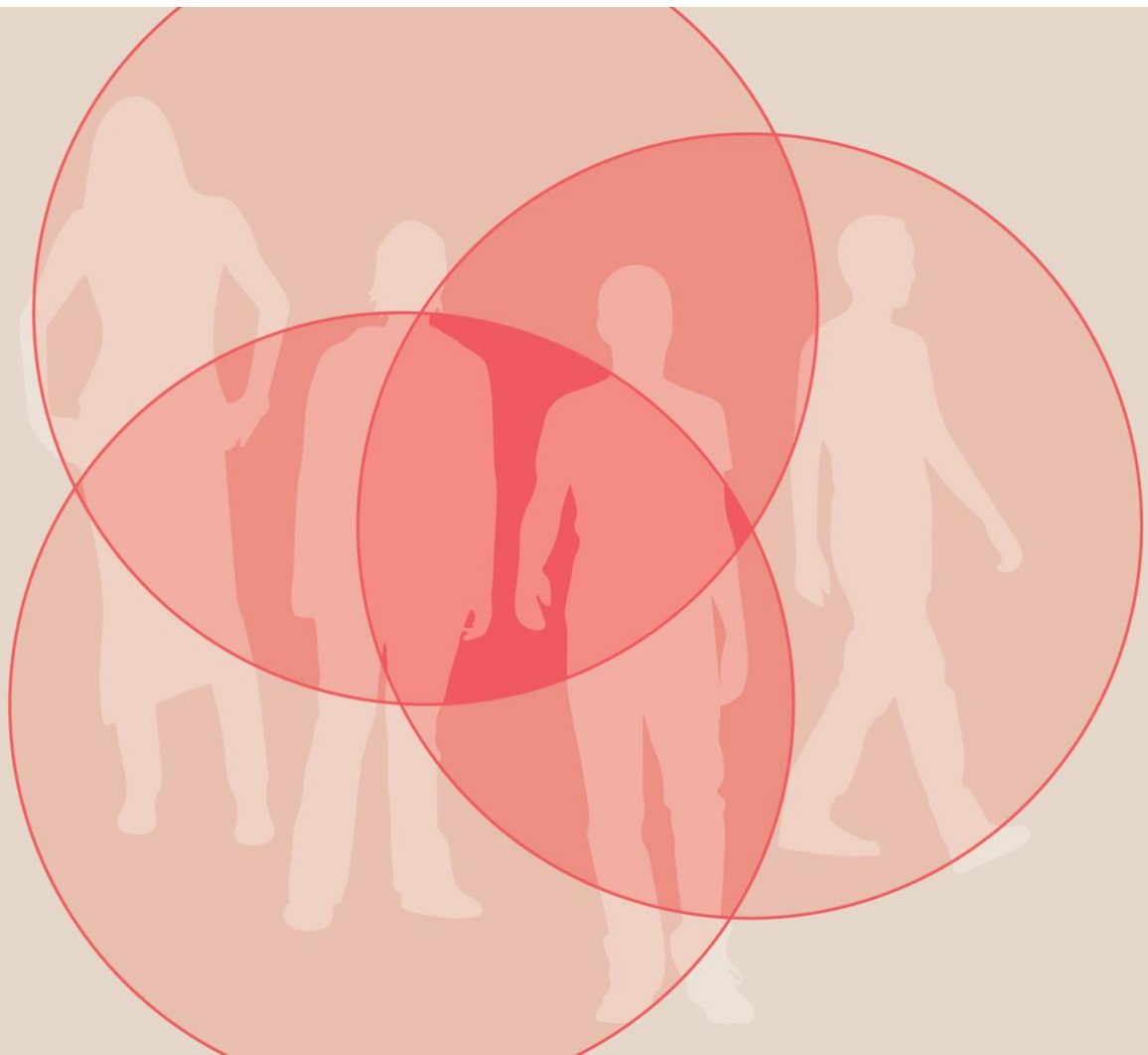


STATUSNOTAT

Resultater og læring fra Social Talks' første år



 SocialRespons

For Social Talks, april 2023

Indholdsfortegnelse

BAGGRUND	2
Kort om evalueringen	2
OPSAMLING PÅ KVANTITATIV DATA.....	4
Datagrundlag	4
Resultater fra bred tilfredshedsundersøgelse.....	4
Opfølgningsskema	5
EN GIVENDE TILGANG TIL VIDENDELING OG FAGLIG REFLEKSION	7
Et nyt format – der kan bruges i mange sammenhænge.....	7
Bidrager til god kultur for videndeling og refleksion over praksis	8
styrker sammenhængskraften.....	9
CENTRALE LÆRINGSPOINTER.....	10
Outcome kræver indsats – især fra ledelsen.....	10
Teknik og logistik kan overskygge fokus på det vigtige	11
Facilitatorrollen – nemt og enkelt, men stadig en barriere	11

BAGGRUND

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.

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 facilitatorerne i at skabe refleksion over viden ude i arbejdsfællesskaberne, for derved at sikre, at viden oversættes og 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 finder relevante.

KORT OM EVALUERINGEN

Fra april 2022 april 2023 har Social Talks afviklet 31 seminarer med i alt 1316 deltagere. Dette er en opsamling af den foreløbige data, der er indsamlet om deltageres oplevelse af disse seminarer. Statusnotatet er primært baseret på kvantitative data fra spørgeskemaer, som deltagerne har udfyldt i umiddelbar forlængelse af deres deltagelse på et seminar, herunder kvalitative data fra de åbne kategorier. Derudover er det suppleret med data fra tre kvalitative opsamlinger på seminarer med mellem to og seks deltagere, samt interview med tre ledere/afdelingsledere.

Evalueringen fokuserer bredt på deltageres oplevelse af Social Talks´ tilgang og metode, og har særligt tre fokusområder:

1. **Oplevelse af virkning og resultater**, her har evalueringen fokuseret på modtagernes oplevelse af deltagelsen på seminaret, relevans og kvalitet, hvorvidt viden og værktøjer fra seminaret omsættes i praksis, og hvilke resultater, det skaber i forhold til det daglige arbejde.
2. **Oplevelse af metoder og aktiviteter**, fx hvordan vurderes oplæg og samtaler, oplever facilitatorer at være godt klædt på og hvordan opleves forberedelsen og invitation til seminarer?
3. **Oplevelse af muligheder og udfordringer**, fx hvilke udfordringer peger modtagere på, og er der potentialer, som ikke udnyttes?

OPSAMLING PÅ KVANTITATIV DATA

DATAGRUNDLAG

- Tilfredshedsundersøgelse umiddelbart efter afholdt seminar
- Tilpasset tilfredshedsundersøgelse efter seminarrække for Vidensråd for Forebyggelse
- Tilpasset tilfredshedsundersøgelse efter event
- Opfølgningsskema - indledningsvis efter 3 mdr., men siden ændret til 1 mdr. pga. få svar

	Fuld besvarelse	Delvis besvarelse
Tilfredshedsundersøgelse bred	294	36
Tilpasset tilfredshedsundersøgelse VRF	99	10
Tilpasset tilfredshedsundersøgelse event	18	3
Opfølgningsskema	37	4
I alt	448	53

RESULTATER FRA BRED TILFREDSHEDSUNDERSØGELSE

- **Deltagelsestype:**
Hovedparten har deltaget i seminarer som del af et arbejdsfællesskab (86%)
- **Deltagerkarakteristika:**
75% deltagere er medarbejdere, 19% er ledere/mellemledere, 6% er konsulenter
Flest deltagere arbejder inden for myndighedsområdet (38%)
71% af deltagerne har mere end 3 års erfaring inden for deres felt
- **Kendskab:**
58% af deltagerne har fået kendskab til seminaret gennem deres arbejdsplads, mens 14% har opnået kendskab via sociale medier
- **Forberedelse:**
42% har følt sig godt informeret inden seminaret, 41% svarer i nogen grad, mens 18% kun i mindre grad eller slet ikke har følt sig informerede
- **Relevans:**
På tværs af seminarer og talks oplever 73% af deltagerne en meget høj eller høj relevans, 18% svarer neutralt, mens 9% oplever lille eller ingen relevans
- **Anvendelighed:**
På tværs af seminarer og talks oplever 62% en meget stor eller stor anvendelighed, 24% svarer neutralt og 14% oplever lille eller ingen anvendelighed
- **Udbytte af lærende og produktiv samtale:**
60% har meget stort eller stort udbytte af den *lærende samtale* efter talks, 28% svarer neutralt og 13% oplever lille eller intet udbytte af samtalen
59% har meget stort eller stort udbytte af den *produktive samtale* efter talks, 25% svarer neutralt og 15% oplever lille eller intet udbytte af samtalen

- **Samlet udbytte af seminaret:**
59% oplever et meget stort eller stort samlet udbytte af seminaret, 24% svarer neutralt og 17% oplever et lille eller intet udbytte
- **Seminarets påvirkning af fremadrettet praksis:**
34% af forventer i meget høj eller høj grad at deltagelsen i seminaret vil påvirke deres fremadrettede praksis, 45% tror at dette vil være tilfældet i nogen grad, mens 22% kun i mindre grad eller slet ikke forventer en påvirkning af praksis
- **Tværgående analyse:**
Oplevet anvendelighed og relevans af talks er større blandt deltagere, der har deltaget som enkeltindivider end blandt deltagere, der har deltaget som en del af et arbejdsfællesskab.

Oplevet udbytte af den lærende samtale ligger nogenlunde ens for deltagere, der har deltaget individuelt og som del af arbejdsfællesskaber, mens det oplevede udbytte af den produktive samtale er højest blandt deltagere, der har deltaget som en del af et arbejdsfællesskab.

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

Ledere, mellemledere, medarbejdere og konsulenter vurderer anvendelighed og relevans af talks meget ens.

Mellemledere og konsulenter vurderer gennemgående udbyttet af det samlede seminar, samt af den lærende og produktive samtale, lidt højere end ledere og medarbejdere.

Oplevet relevans og anvendelighed af talks er gennemgående højest blandt deltagere med 2-6 års arbejde i feltet, og det er også denne gruppe, der vurderer det samlede udbytte af seminaret højest.

OPFØLGNINGSSKEMA

(OBS. sparsomme data)

- **Øget viden**
39% har oplevet i meget høj eller høj grad at have fået øget viden via seminaret, 38% har oplevet dette i nogen grad, mens 23% kun i mindre grad eller slet ikke har oplevet dette
- **Inspiration til ændring af daglig praksis**
13% har oplevet inspiration til ændring af praksis i høj grad, 51% har oplevet dette i nogen grad, mens 36% har oplevet dette i mindre grad eller slet ikke
- **Betydning for mødet med børn, unge og familier**
32% af deltagerne vurderer, at de ændringer, de har foretaget i praksis, er med til at gøre en forskel i mødet med børn, unge og familier, 24% har endnu ikke oplevet en forskel og 44% mener, at det er for tidligt at vurdere

- **Videndeling med kolleger**

57% af deltagere, der deltog som enkeltindivider, har delt viden fra seminaret med kolleger, der ikke deltog – halvdelen via formel deling på møde via oplæg og halvdelen via uformel deling gennem samtaler eller konkrete indspark til praksis

- **Faglige/metodiske refleksioner og handlekraft**

61% af deltagere, der deltog som del af et arbejdsfællesskab oplever, at seminaret har skabt afsæt for faglige og/eller metodiske refleksioner i teamet udover de refleksioner, de gjorde sig under deltagelsen

19% af deltagere, der deltog som del af et arbejdsfællesskab, vurderer at seminaret har givet teamet større faglig og metodemæssig handlekraft. 45% mener ikke at dette er tilfældet og resten 'ved ikke'

45% af deltagere, der deltog som del af et arbejdsfællesskab, vurderer at seminaret har givet teamet nye perspektiver på kendte problematikker. 42% mener ikke at dette er tilfældet og resten 'ved ikke'

- **Loyalitet**

29% har efterfølgende besøgt Social Talks hjemmeside for at se en eller flere af de tilgængelige talks

58% har lyst til at deltage i flere seminarer, 8% har ikke lyst og resten vil 'måske'

55% vil anbefale Social Talks´ seminarer til andre, 11% vil ikke og resten vil 'måske'

EN GIVENDE TILGANG TIL VIDENDELING OG FAGLIG REFLEKSION

ET NYT FORMAT – DER KAN BRUGES I MANGE SAMMENHÆNGE

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, hvor talks foregår via video og dialogen foregår i arbejdsfællesskabet, der er ny og anderledes for mange, men også selve tilgangen til den efterfølgende dialog og diskussion. Dialogen er bygget op om den lærende og den produktive fase, hvor der først er en runde, hvor hver enkelt person deler egne refleksioner på baggrund af de (typisk) to talks, de har set forinden, dernæst en fælles lærende samtale, der slutteligt bevæger sig over i en produktiv fase, hvor klare handlingspunkter kommer på bordet. Det hele faciliteres og tidsstyres af en facilitator i hver enkelt gruppe. Vedkommende er blevet sat ind i rollen og opgaverne på forhånd på et online kursus hos Social Talks

På tværs af seminarer oplever 60% af samtlige deltagere at gå fra samtalerne med en positiv oplevelse af at have fået noget ud af at tale med og lytte til kolleger på området gennem den lærende og produktive samtale.

“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”

- Deltager

Kombinationen af de greb seminarerne er bygget op om: talks, lærende samtale og produktiv samtale, skaber ifølge flere et godt rum for både praksisorienteret læring og inspiration og 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 jeg ved, 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.”

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. Samtidigt gør onlineformatet det lettere at deltage fra egen arbejdsplads. Formatet kan dermed understøtte en bred deltagelse i medarbejdergruppen, fremfor at det kun er enkelte, der tager på seminar eller kursus.

Endelig er de mange talks fra forskellige oplægsholdere også overordnet vurderet positive og inspirerende, og som nogen der kan være med til at skabe ny inspiration og refleksion over egen praksis. Samlet vurderer 73% af deltagerne en meget høj eller høj relevans ved seminarer og talks.

“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”

- Deltager i seminar

BIDRAGER TIL GOD KULTUR FOR VIDENDELING OG REFLEKSION OVER PRAKSIS

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 nogen, 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 dog, om deltagerne lader sig mest inspirere af de praksisnære talks eller de mere forskningsbaserede. Det tyder dog på, at jo mere praksisnær, talk'en er, jo lettere er det at omsætte den til praksis og handle på den efterfølgende. Det er dog et opmærksomhedspunkt, at vekselvirkningen 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

STYRKER SAMMENHÆNGSKRAFTEN

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, 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.

CENTRALE LÆRINGSPOINTER

OUTCOME KRÆVER INDSATS – ISÆR FRA LEDELSEN

Der er, ifølge de mange deltagere i Social Talks seminarer, tydeligvis et stort potentiale i Social Talks som et nyt format, der imødekommer udfordringen i at udbrede og sætte eksisterende viden mere i spil i praksis, samt skabe en bedre kultur for faglig videndeling og refleksion.

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 fx på udfordringen i at omsætte viden fra kurser, seminarer og lignende til hverdagens praksis. Med Social Talks imødekommes nogle af de udfordringer, der kan være ved klassisk videndeling: viden flyttes tættere på praksis, der er fokus på praksisrettet dialog og handling, mv. Men der er stadig en udfordring for flere deltagere 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. Flere vurderer i den sammenhæng, at ledelsen er et centralt led i at øge relevansen. En mere aktiv deltagende og opbyggende ledelse kan skabe bedre muligheder for forankring og handling – også lederne selv ser dette behov:

“Der er et eller andet med, at hvis man implementerer det ordentligt, og hvis man virkelig får tydeliggjort, at det her det er noget andet, og det kræver, at vi som ledere er med, og der bliver sat alle mulige ting op omkring det, så kan det virkelig noget. Men 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 et forløb. 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, men i højere grad skal vælges til, fordi det på anden vis end klassisk videreuddannelse, kan bidrage til en kultur for fælles refleksion og handling på aktuel viden.

Der er deltagere, der er skeptiske omkring deres deltagelse, og oplever, at resultatet er svært at få øje på. Her peger en leder ligeledes på, at problematikken meget nemt kan være, at deltagerne

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, og 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

TEKNIK OG LOGISTIK KAN OVERSKYGGE FOKUS PÅ DET VIGTIGE

I sammenhæng med ovenstående fortælles det fra enkelte, at de har oplevet, at der med fordel kunne være et større fokus på, hvordan de sikrer eksempelvis en god implementering, og at læring og handling bundfældes efterfølgende. Derimod kan formatets hybridtilgang skabe et behov for fokus på praktikaliteter forud for seminarer, da det er et nyt og ukendt fænomen for mange. Selve tilgangen opleves således krævende af nogle, og der kan være spørgsmål såsom, hvem har rettighederne til den endelige video, IT-systemer ol., som kan være svære for en initiativtager at svare på, og det kræver et overblik at få delt op i grupper, skaffe facilitator, booket lokaler, etc., som ikke er lige enkelt for alle. Derfor kan disse ting opleves at overskygge fokus på den gode proces for læring.

FACILITATORROLLEN – NEMT OG ENKELT, MEN STADIG EN BARRIERE

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 at finde facilitatorer, der kan overskue rollen og gider det. Dernæst kræver det også mod og styrke at påtage sig rollen samt ikke mindst tid til at deltage i facilitatoruddannelsen. Her har enkelte peget på, at fortællingen om facilitatoren med fordel kunne simplificeres, da rollen egentlig er meget enkelt at gå til i forhold til, hvordan det af og til formidles.