

# Oplæg om kompetencer til social innovation

- udvikling af sociale innovationskompetencer blandt  
social- og sundhedsassistenter og pædagogiske assistenter

FOA Nordsjælland - årsmøde 2013

# Hvem er New Insight?



- Analyse- og rådgivning
  - 14 medarbejdere
  - Afdækker tendenser og kompetencekrav på arbejdsmarkedet
  - Udarbejder forslag til uddannelsesmæssig understøttelse af kompetencekrav

1. Introduktion til social innovation v. New Insight
2. Dialog om social innovation
  - I. Gruppearbejde om forslag, der øger kvaliteten
  - II. Gruppearbejde om forslag, der øger effektiviteten
3. Hvordan arbejder I videre med social innovation?

# New Insights analyse



- New Insight har for Ministeriet for Børn og Undervisning lavet en analyse af social innovation blandt social- og sundhedsassistenter og pædagogiske assistenter
- Undersøgelse med fokus på udviklingen kompetencer til social innovation gennem uddannelserne



MINISTERIET FOR  
BØRN OG  
UNDERVISNING



# Baggrund for analysen

- Den demografiske udvikling betyder flere ældre borgere
- Politisk fokus på effektiviseringer og nytænkning i den offentlige sektor
- Erkendelse → medarbejderne og deres evne til udvikling og innovation, der bliver afgørende for omstillingen



# Analysens resultater



- Viden om social innovation blandt social- og sundhedsassistenter og pædagogiske assistenter – hvordan foregår det?
- Præsentation af gode eksempler på social innovation
- Beskrivelse af centrale kompetencer
- Input til opbygning af fremtidens erhvervsuddannelser, der kan understøtte kompetencer til social innovation



# Hvad er innovation?



At gøre noget på en ny  
måde, der skaber værdi

# Kendetegn ved innovation



- Fokus på realiseret værdi frem for fx idéer
- Fokus på noget nyt – her menes nyt for den organisation hvor tingene skabes.  
Ikke for hele verden eller det marked man er i
- Fokus på praksis (jf. "at gøre") modsat fx planlægning
- Innovationens resultater kendes ikke (altid) på forhånd





# Typer af innovation

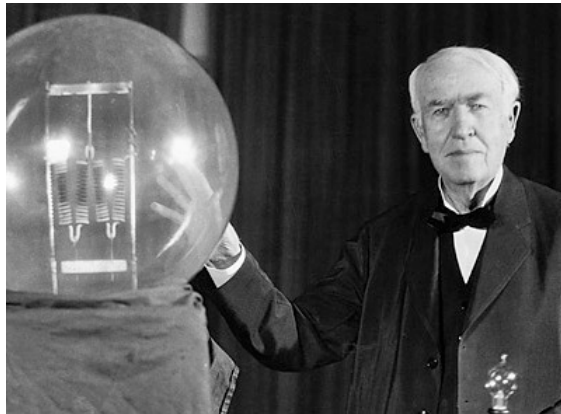


## Produktinnovation

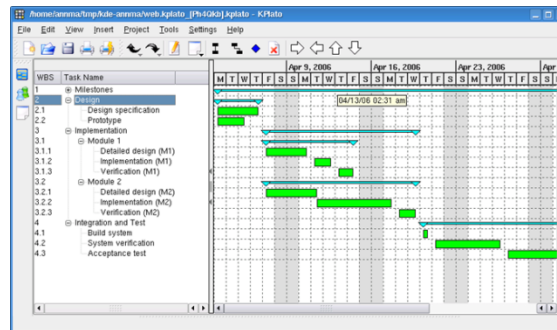
## Procesinnovation

## Serviceinnovation

Radikal

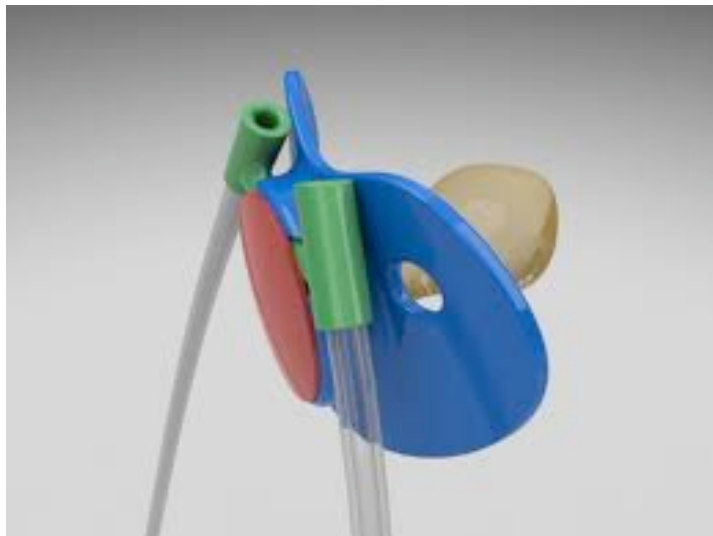


Inkrementel



# Udfordringer ved at beskrive innovation i velfærd

# Billeder på velfærdsteknologi



- Suttens med indbygget iltslange er et godt eksempel på velfærdsinnovation
- Robotstøvsugeren er et andet godt eksempel



- Produkt- og industritækningen gør det svært at tale om innovation indenfor velfærd

- Hvilke services leverer velfærdsområdet?
- Hvilke processer frembringer værdi på velfærdsområdet?

# Vores bud

- Innovation af offentlige ydelser er udfordret af, at værdien opgøres på mange bundlinjer
  - Vi arbejder med to dynamikker der kan skabe værdi:
    - Effektivisering (besparelse)
    - Kvalitet (forbedring)
- Og helst samtidigt



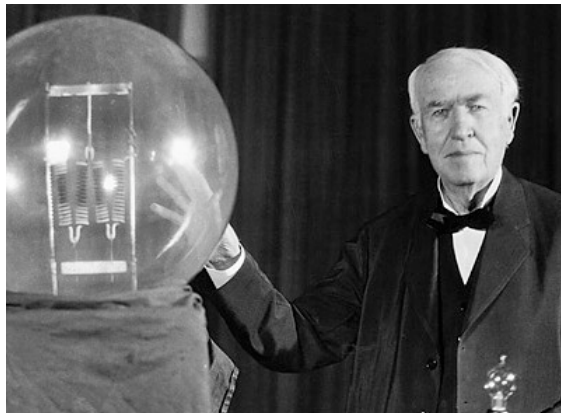
# Typer af innovation

## Produktinnovation

## Serviceinnovation

## Social innovation

Radikal



Inkrementel



Forskellen på social innovation og andre typer innovation er, at værdien af social innovation primært skabes **i og i kraft af sociale relationer** og at værdien opgøres på flere bundlinjer



- Det største potentiale for at forøge kvaliteten eller reducere omkostningerne ligger i medarbejdernes måde at gøre tingene på i sociale relationer. Dvs. deres sociale praksis
- Medarbejderens sociale praksis er mediet for social innovation. Det er der innovationen sker.
- Mediet for produktinnovation er fysiske materialer eller planer/tegninger
- → I skal bruge jer selv



## Eksempler på institutioner



- Plejehjem, hjemmeplejen og psykiatrien
- Hospitaler
- Daginstitutioner og specialområdet
- Skoler
- Socialt arbejde
- Etc.

- Når medarbejdere i praksis skaber forandringer, der øger kvalitet eller effektivitet
- Innovationshandlingen kan foregå i mødet med borgere, kollegaer eller pårørende
- Handlingen skal være erkendt, dvs. medarbejderne kan sætte ord på, hvordan der er skabt værdi

# Eksempler på bidrag fra social- og sundhedsassistenter

### Fysisk aktivitet skaber ro i afdelingen

*”Jeg har gjort noget anderledes på et tidspunkt i vores afdeling, der er en psykiatrisk afdeling. Vi lavede noget fysisk aktivitet og det var rigtig godt. En gang om ugen, der lavede vi en gruppe, hvor vi mødte ind kl.10 og sluttede kl. 18, hvor vi gik i skoven hele dagen, en tur rundt om søen og var ude at spise med de her patienter. Og der gjorde vi faktisk en kæmpe forskel, fordi vi fik en helt anden tilgang til patienterne, som når vi kom tilbage til afdelingen, smittede af på afdelingen. Det gav en ro i afdelingen.”*

- Pia, SOSU på psykiatrisk afdeling

### Planlægning frigør ressourcer

*”Vi har haft en dialog med lægerne om, at de skriver på tavlen, hvilken læge der har samtale med hvilke patienter. Nu har de så skrevet numre ved, altså prioriteret hvilke patienter, de går ind til først. Så har man et cirka tidspunkt for, hvornår man skal være der. Det sparer tid.”*

- Eva, psykiatrisk afdeling

### Fokus på borgerne skaber kvalitet

*”Jeg foreslog, at én af beboerne kunne smøre maden selv, fordi det syntes jeg godt han kunne. De andre på afdelingen mente ikke det kunne lade sig gøre. De andre beboere smurte ikke, fordi de ikke kan finde ud af det, men jeg foreslog, at han kunne prøve det igen. Han smører stadig sin mad og han er glad for det.”*

- Louise, plejehjem

- Social- og sundhedsassistenter bidrager gennem:
  - Procesoptimering
  - Nye aktiviteter
  - Arbejdsdeling

## Men:

- Pres på ressourcerne
- Arbejdsdelingen reducerer mulighederne



# Eksempler på bidrag pædagogiske assistenter

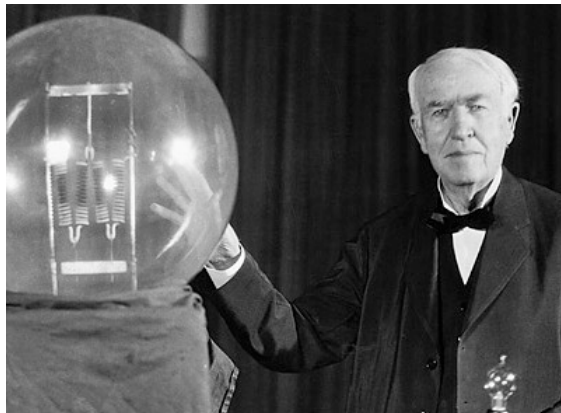
# Typer af innovation

## Produktinnovation

## Serviceinnovation

## Social innovation

Radikal



Inkrementel



## Mød børnene i øjenhøjde

*”Jeg har fået flere af pædagogerne fra stolene og ned på gulvet. I stedet for at sidde oppe og observere meget, især nu hvor jeg er i vuggestue, hvor det er meget med lige at være i kontakt med børnene. På nogle af stuerne har jeg kørt lidt på pædagogerne om, hvorfor de sidder oppe når børnene er nede. Vi har stole der er designet til, at man sidder bedre på gulvet og så henter jeg dem frem og tager dem ind på stuen for at få dem ned på gulvet. Det skaber et meget mere roligt miljø.”*

- Janne, pædagogisk assistent i vuggestue

### Pædagogassistent finder børnenes interesser

*”Jeg har lavet en fodboldtavle med dansk, engelsk og spansk fodbold og hængt den op. Den fungerer rigtig godt, særligt i forhold til en af drengene med Aspergers syndrom. Han kan blive meget aggressiv og have rigtig svært ved at falde til ro. Det hjælper at meget at tage ham til side og så gennemgår vi fodboldkampe og gætter på resultater af de næste kampe og snakker lidt om holdene. Det kan være virkelig lang tid, altså flere timer, men det fungerer rigtig godt i forhold til at få ham til at falde til ro og være klar til at være sammen med andre igen.”*

- Michael, pædagogisk assistent

### Børnene skal selv tage ansvar

*"Der var også en stue jeg var inde på i et års tid. Der ændrede jeg samlebandsarbejdet, når børnene skulle skiftes. Det var hurtigt ind, tag tøjet af barnet, skift ble og så ind og sid med en bog. Der har jeg lavet mere med, at man bruger mere tid på det, så børnene selv begynder at tage tøjet af. Det er hårdt i en overgang, men så har pædagogerne fortsat fordi de kan se fordelene i det. De har kørt det videre, selvom jeg ikke er der."*

- Erica, pædagogisk assistent i børnehave

- Pædagogisk assistenter bidrager gennem:
  - Nye aktiviteter
  - Procesoptimering
- Men:
  - Arbejdsdelingen reducerer mulighederne
  - Pres på ressourcerne

# Kompetencer til social innovation

- **Baggrundsviden** – fx om pædagogik, medicinering, arbejdsprocesser mv.
- **Teknik og redskaber** – fx observation, måleudstyr, it/tablet, fysiske redskaber mv.
- **Personlige egenskaber**
  1. **Refleksion** over social praksis
  2. **Kreativitet** til at finde på nye idéer
  3. **Mod** til at stole på egen faglighed og præsentere et forslag til forandring
  4. **Argumentationsevne** til at overbevise om forslag til forandring
  5. **Samarbejdsevne** (lytte, omstilling og videndeling)

## Husk:

Alle kompetencer til social innovation (også personlige egenskaber) **kan tillæres** og handler om, hvordan medarbejderen forvalter baggrundsviden samt teknik og redskaber.



## Planlægning frigør ressourcer

Baggrundsviden	Teknik og redskaber	Personlige egenskaber
Viden om arbejdsprocesser	At kunne anvende planlægningsredskaber (tavle)	<ul style="list-style-type: none"><li>• At tænke på, hvordan man forandrer praksis (refleksion)</li><li>• At kunne og turde præsentere nye forslag (kreativitet og mod)</li><li>• At kunne samarbejde med øvrigt personale (samarbejde)</li></ul>

## Mød børnene i øjenhøjde

Baggrundsviden	Teknik og redskaber	Personlige egenskaber
Viden om pædagogik	<ul style="list-style-type: none"><li>• Observation</li><li>• At kunne anvende redskaber til at tilrettelægge ny fysisk aktivitet</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• At tænke på, hvordan man forandre praksis (refleksion)</li><li>• At kunne og turde præsentere nye forslag (kreativitet og mod)</li><li>• At kunne samarbejde (samarbejde)</li></ul>

- Social innovation er noget der foregår i social praksis
- Medarbejderne er omdrejningspunktet for social innovation
- Social innovation skaber værdi på to måder:
  - Kvalitet
  - Effektivitet
- Social innovation er inkrementel

# Spørgsmål



- Diskussion i grupper – fælles opsamling
- Diskutér eksempler på forandringer på jeres egen arbejdsplads, der forbedrer kvaliteten i den ydelse I leverer til borgeren
  - Hvad er værdien af forandringen?
  - Hvad er det nye ved forandringen?
  - Hvad skal der gøres?
  - Hvem skal gøre det – herunder samarbejde?

- Aktivitetstavle i vuggestue (så man ved hvor børn og voksne er) → overblik
- Et beboerråd – styrker en primært en løbende demokratiforståelse.  
Sekundært giver det et systematisk overblik over aktiviteter/møder) → inddragelse og overblik
- Bærbar pc (samtaler/forståelser skrives ned sammen med patienten) → patientinddragelse (kvalitet) og potentielt ressourcebesparende
- Kompetenceteams – fokus på den enkelte beboers kompetencer og omstændigheder → øger kvaliteten i indsatsen
- Møbler omroberes, så der skabes bedre rum i rummet. Nu vender man ud mod borgeren/patienten, når vedkommende træder ind i rummet → højere kvalitet i ydelsen

- Diskussion i grupper – fælles opsamling
- Diskutér eksempler på forandringer på jeres egen arbejdsplads, der øger effektiviteten i jeres arbejde
  - Hvad er værdien af forandringen?
  - Hvad er det nye ved forandringen?
  - Hvad skal der gøres?
  - Hvem skal gøre det – herunder samarbejde?

- Brug af iPads i teams (optage film og tage foto, en "styrebog" – så patienter flyttes på samme måde) → videndeling og potentiale for ressourcebesparelse
- iPads/tablets bruges i hjemmeplejen til at tage billeder af sår, så alle kan følge med i udviklingen → øger effektiviteten, idet der hurtigt kan skabes et overblik
- Forflytningskurser har reduceret antal af nødvendige medarbejdere til flytning af patienter → ressourcebesparelse fra 2 til 1 medarbejder
- Stående morgenmøder → reducerer mødetiden med op til 20 minutter
- Følge-hjem ordninger. Decentraliseret frem for centraliseret. Måske med eleverne som ledsagere → effektiv brug af ressourcer samt læring for elever
- Triage → Synliggørelse af den enkelte borgers behov kan optimere indsatsen → ressourcebesparende
- Informationsdelingsprogrammer (dropbox, Google drive etc.) så information bliver strømlinet og tilgængelig for alle → kan potentielt spare ressourcer, men også hæve kvaliteten



- Snak om forandringerne – fx ved frokostbordet
- Fra problemer til løsninger
- Skriv tingene ned/op
- Vælg en ansvarlig – fx TR
- Prioritér idéerne – fx ved personalemøder
- Følg op – fx ved personalemøder



**TAK FOR I DAG!**

**Web: [www.newinsight.dk](http://www.newinsight.dk)**

**Blog: [www.arbejdsmarkedet.nu](http://www.arbejdsmarkedet.nu)**