

Når indignation møder data

Netværksundersøgelse i Handicap & Psykiatri i Haderslev kommune viser et stort potentiale for nye samarbejdsformer i de kommunale organisationer på voksenhandicapområdet.

Peter Chortsen Isak, Handicap- og Psykiatrichef i Haderslev Kommune
Jakob Lundgaard, Direktør i Lundgaard konsulenterne

Baggrunden for at Peter – handicapchefen – ringede til konsulenten- Jakob, var egentligt nedslående. I Haderslev – som i alle landets kommuner – har Fleksjob- og førtidspensionsreformen fra 2013 efterladt en stor gruppe unge voksne med handicap i en form for Limbo. Langt færre udviklingshæmmede som runder det 18. år tilkendes nemlig førtidspension. Det er et stort problem, for førtidspension skaber ofte den nødvendige ro om deres forsørgelsesgrundlag og er dermed en medvirkende forudsætning for den enkeltes livskvalitet og videre udvikling.

Hvor det før i tiden var sådan at et menneske med handicap stort set automatisk blev favnet af de tilbud der igennem årtier er etableret på på det sociale handicapområde. Er det nu jobcenteret, der er den primære indgang.

Tanken er egentlig god. Jobcenteret skal give alle en mulighed for at bidrage til samfundet. Det gælder i stigende grad de kontanthjælpsmodtagere, der egentligt har været opgivet, men det gælder også for vores medborgere med handicap.

I praksis giver det bare gruppen nogle store udfordringer. For det første skal de afklares af et system, der ikke er konstrueret for mennesker med betydelige handicap. Vi snakker fysiske og psykiske handicap af vidt forskellig natur. I Haderslev oplever vi et jobcenter, der gør deres yderste og prøver at se hvilke ressourcer, de kan bringe i anvendelse fra det etablerede sociale handicapsystem, når det skal afklares om der er et arbejdsmarkedspotentiale hos den enkelte. Men udgangspunktet er ofte at Jobcentrenes opgaver tager udgangspunkt i en lovgivning som er skabt for de fleste af os, der *kan* og ikke for de mennesker med helt særlig støttebehov.

For et menneske med betydelige handicap kan det blive en lang hård overgang til voksenlivet. For mange kan det opleves som en rundtur i et forløb, der alligevel ender i at man visiteres til en pension. En rundtur på laveste ydelse, hvor for eksempel bofælleskaber sammen med andre mennesker med handicap - en god, veletableret boligform - simpelthen er uden for realistisk økonomisk rækkevidde. Man er overladt til forældre eller i sidste instans et værelse ude i byen, man har råd til at bo i.

Spørgsmålet er ikke om kommunerne kan, men hvordan kommunerne ud fra den gode intention, der ligger i Fleks- og førtidsreformen – støtter mennesker med handicap i at få adgang til arbejdsmarkedet – og undgå at de handicappede oplever svære forhold undervejs? Og hvordan kan man sikre at forskellige ansatte i henholdsvis jobcentre og i de sociale handicapområder bliver dygtigere til at se hinandens kompetencer. Alt sammen til fordel for det enkelte menneske med handicap, men sørme også til fordel for den kommunale økonomi?

Der er helt enkelt brug for ny viden – og Haderslev Kommune satte sig for at skaffe den. 300 medarbejdere og ledere gennemførte en netværksundersøgelse.

En netværksundersøgelse kan skabe et overblik over de eksisterende samarbejder i en organisation. Men den kan også afdække potentielle samarbejder, der kan være værdi i og den kan beskrive uformelle som formelle koblingspunkter – personer eller afdelinger der gør en forskel i en organisation eller som med fordel kan komme mere i spil.

Medarbejdere og ledere blev spurgt ind til deres nuværende tætte samarbejdspartnere. De blev spurgt ind til de *potentielle* samarbejdspartnere der kunne gøre dem bedre til at arbejde arbejdsmarkedsrettet med deres brugere. Brugertyperne blev – ud fra internationale og nationale definitioner – levendegjort i 8 forskellige og bredt dækkende arketyper af mennesker med handicap. Fra Alberte (opfundet navn) med mange fysiske og psykiske komplekse handicap til indadvendte Thomas (også opfundet navn) med en udviklingsforstyrrelse.

Det gav os en uvurderlig supplerende opdeling af vores data, hvor vi for hver af de 8 arketyper kunne visualisere de kommunale netværk der omgiver dem. Både potentielle samarbejdspartnere indenfor handicap- og psykiatriområderne og andre kommunale områder, som samlet kunne gøre arbejdsmarkedsperspektivet mere realistisk at indfri for den enkelte med et bestemt type eller kombination af handicap.

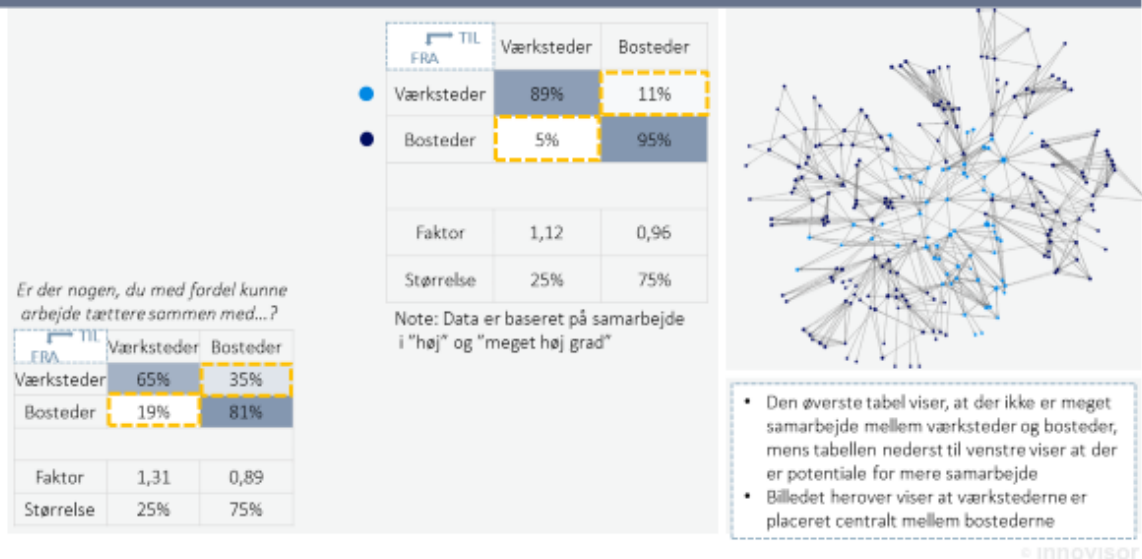
Undersøgelsen viste også, at alt efter hvilken funktion man varetager, er der betydelig forskel på, hvordan medarbejdere og ledere anskuer det enkeltes menneske med handicaps muligheder for at få fodfæste på arbejdsmarkedet.. Hvis man arbejder på et beskyttet værksted, hvor man ser den enkelte i beskæftigelse. Hvor de bruger deres hænder og hoved. Der har man beviseligt lettere ved at se et realistisk arbejdsmarkedspotentiale, end hvis man arbejder på et bosted, hvor medarbejderen yder mere omsorgsrelateret hjælp. Denne viden bliver endnu mere interessant når man ser på de mange engagerede medarbejdere i Jobcentre. Jo mere man tror på, at der er et potentiale, jo større mulighed er der faktisk for at det indfris.

Undersøgelsen viste også at medarbejderne heldigvis oplever at de enten selv – eller hos deres kolleger – har de tilstrækkelige faglige kompetencer til at kunne arbejde dygtigt med deres

brugere. Modsat kunne vi konstatere, at der var markante geografiske samarbejdsbarrierer imellem de tre større byer, Haderslev, Vojens og Gram som udgør Haderslev Kommune. Hvordan er vi sikre på at udnytte dygtigheden i fx Vojens overfor den sammenlignelige brugertype i Haderslev eller Gram. Hvor er den fælles forståelse af fagligheden?

Spørgsmål: Oplys venligst navn på de personer, der er vigtigst for, at du kan løse dine generelle arbejdsopgaver i dag, ikke nødvendigvis relateret til den konkrete arketype du har valgt.

SAMARBEJDET MELLEM VÆRKSTEDER OG BOSTEDER ER BEGRÆNSET



Undersøgelsen kunne vise at der var et stærkt strategisk lederfællesskab – Fint – men vi kunne også se at lederne i meget stor udstrækning, er de der binder organisationen sammen. Undersøgelsen kunne også mere præcist vise hvor der er koblingspunkter – konkrete ledere og medarbejdere - der qua deres funktion og/eller dygtighed i høj grad bidrager til at binde organisation og samarbejdet sammen.

Endelig kunne undersøgelsen dokumentere lige præcis, der hvor der efterspørges faglig viden. Og definere hvilke arketyper, der kunne drage mere nytte af et særligt fagligt tiltag.

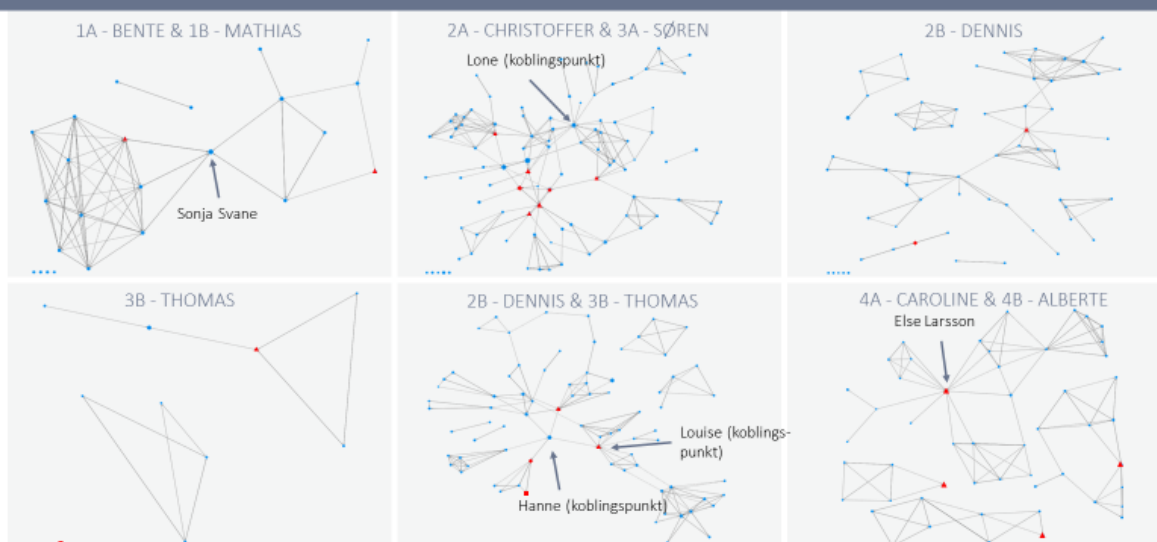
Vi blev i al denne massive tilgang af viden overbevist om at der er et kæmpe uudnyttet udviklingspotentiale, men også at dette potentiale kan indløses af medarbejdere og ledere der vil og kan. I processen lod vi medarbejdere og ledere fra Voksenhandicap og Jobcenteret arbejde sammen om at definere og visualisere de 8 arketyper. En enormt lærerig workshop. Ikke blot blev to forskellige måder at se på et menneske konkretiseret, men de to helt forskellige lovgivningssæt, der arbejdes efter blev nådesløst afsløret. Men ikke mindst lærte medarbejdere fra to helt forskellige dele af den kommunale butik hinanden bedre at kende. Hvad kan vi lære? Hvem "kan noget" der kan bruges i den anden afdeling? Er det pinligt at indrømme, at der også blev udvekslet telefonnumre? Nej. Det er helt enkelt nogle store virksomheder vi er en del af. Nogle gange skal man lære at navigere på nye måder, hvis vi

skal give vores borgere, det de fortjener. Medarbejdere og ledere signalerede på alle måder at mere samarbejde er vejen frem og en vilje til at være en del af de forandringer, der kan skabe de bedst mulige rammer om gode liv for mennesker med handicap. Medarbejdere der er stolte over at gå på arbejde og som vedkender sig en strategi der i den grad tager afsæt i værdighed og mestring af eget liv.

Handicap- og Psykiatridelingen påbegyndte en rejse, hvor målet var at få belyst samarbejde og netværk og formålet var at skabe grundlaget for bedre og sammenhængende tilbud til unge mennesker med handicap på vej ind i voksenlivet. Rejsen slutter ikke her. Den er kun lige begyndt og med Netværksanalysen fik os en hardcore – databaseret – hjælp til at tackle vores indignation. Gøre den positiv og fremadrettet til fordel for kommunen – men ikke mindst for mennesker med handicap.

Spørgsmål: Oplys venligst navn på de personer, der er vigtigst for, at du kan løse dine generelle arbejdsopgaver i dag, ikke nødvendigvis relateret til den konkrete arketype du har valgt.

SAMARBEJDET INDEN FOR HVER ARKETYPE



Note: Data er baseret på samarbejde i "høj" og "meget høj grad"

© INNOVISOR

Faktaboks:

En netværksanalyse er et "databaseret røntgenbillede" af de samarbejdsstrukturer der beskriver hvordan en organisation fungerer i praksis. Ikke det teoretiske billede som det officielle organisationsdiagram viser, men netop det reele billede af de styrker - men også uindfrie potentialer - den nuværende organisation besidder. Det bygger på den enkelte medarbejder og leders egne konkrete samarbejder og aggregerer ud fra det udgangspunkt. Samarbejderne kan visualiseres ud fra alle de tilgængelige måder data er blevet opdelt på. Efter organisatorisk enhed, Ledelsesniveau eller geografi f.eks. Men de nævnte arketyper er også en måde at opdele data på. Altså hvem arbejder primært med denne arketype og hvordan ser deres samarbejder ud?