



Paradigmeskift i beskæftigelsesområdets lovgivninger

- Hvordan møder vi borgeren?
- Hvordan møder vi vore andre kommunale faglige kolleger?
- Hvordan skaber vi i samarbejde fremdrift i borgers bevægelse mod selvforvaltning og selvforsørgelse?

Hvordan møder vi borgeren?

Vi har fokus på borgers eget perspektiv

- Nysgerrige på hvad han/hun selv tænker der skal til?

Vi udfordrer den enkelte på dennes eget ansvar

Vi støtter borgeren i at finde egne løsninger

Vi rammesætter de muligheder, som lovgivningen tilbyder

Hvordan møder vi borgeren ? (2)

Vi stiller nysgerrige og positivt undrende spørgsmål - respekterer borgers perspektiv

Vi sætter ord på – muligheder for beskæftigelse – støtter hvis nødvendigt....

Vi tror på borgeren – og borgerens muligheder på arbejdsmarkedet

Sammenhæng mellem tænkningen i kerneopgaver og i reformerne



- Borgeren i centrum – vi giver ansvaret for eget liv (tilbage) til borger – støtter denne i den proces
- Fokus på borgerens ressourcer i et udviklingsorienteret perspektiv
- Inddragelse af netværk og brug af/styrkelse af borgers brug af egne ressourcer i netværket
- Opgaven løses i samskabelse mellem borger, netværk og samfund

Medarbejderroller

Kerneopgaven



- Ressourcemester/-finder
- Medbygger
- Oversættere

- Hvilke roller bringer vi i spil for at løse kerneopgaven?
- Hvordan lykkes vi med en adfærdsændring, som understøtter borgerens bevægelse mod beskæftigelse?

Medarbejderroller kerneopgaven - **ressourcefinder**



- ❑ **Ressourcefinder** identificerer ressourcer hos borgeren, i netværket, i samfundet og i egen organisation
- ❑ **Ressourcefinder** har altid forventninger til borgeren og ved, at borgeren har ressourcer, som han/hun ikke selv erkender
- ❑ **Ressourcefinder** ved at kommunikation og tillid er en forudsætning, og at ressourcerne altid anvendes hvor de skaber størst nytte.

Medarbejderroller kerneopgaven – **Medbyggeren**



- Medbyggeren** bygger løsninger i fællesskab med borgeren og andre
- kender grænsen for egen faglighed og tøver ikke med at inddrage andre
- udfordrer grænserne og "det plejer vi at gøre". Jagten på resultatet bestemmer midlerne
- er en dygtig facilitator og forstår, at resultater skabes gennem forskellige faglige og organisatoriske logikker

Medarbejderroller kerneopgaven -

Oversætteren



- Oversætteren** forstår hvad visionen i organisationen betyder for den måde der handles og kommunikeres på
- Kommunikerer klart og ærligt - er bevist om, at de ord vi bruger skaber virkeligheden
- Er en diplomatisk type, som ved at vi aldrig handler i et magtfrit rum
- Er robust og står gerne fast ved en svær beslutning



Samarbejdsrummet

Hvordan møder vi vore kommunale
kollegaer

Lederworkshop:

Mål for det tværfaglige samarbejde



Fælles udviklingsplaner for borgere med komplekse problemer

Én tovholder for helhedsarbejdet

Det er vores fælles ansvar at støtte op om helheden for borgeren /planen

Færrest mulige professionelle i familien

En naturlig kontakt på tværs af organisationen



Det **mind-set** det skal understøtte værdierne og principperne er

- At vi altid stiller nysgerrige spørgsmål, når vi møder udfordringer i det tværfaglige
- At vi altid tænker / handler tværfagligt
- At vi tager udgangspunkt i borgerens perspektiv / borgeren i centrum
- Ærlighed, professionalisme og loyalitet

Målene opnås bl.a. ved...

Alle medarbejdere har fokus rettet mod borgers eget perspektiv

Alle medarbejdere tænker og handler tværfagligt, udviklingsorienteret og ser sig som en del af helhedsindsatsen

Der er direkte dialog og involvering mellem medarbejdere

Medarbejdere stiller åbne, nysgerrige spørgsmål til hinanden



Værdier ..

- ❑ Ligeværd, anerkendelse, tillid og respekt
- ❑ Dialog, åbenhed, nysgerrighed
- ❑ Fælles ansvarlighed (loyalitet overfor målet)
- ❑ Tror på borgeren og inddrager borgeren

Principper...



- Borger er ekspert i eget liv
- Vi opnår enighed om og tror på målet med samarbejdet/planen – udviser loyalitet
- Vi udviser nysgerrighed på hinanden
- Vi anerkende hinandens fagligheder

For at understøtte mål, værdier, principper og mind-set er ledelsesrollen/opgaven bl.a.

- At lederne går foran
- At der er loyalitet på tværs i ledergruppen
- At lederne tør være i krydspres
- At der iværksættes formidling og omsætning af værdier mv. gennem personalemøder, processer i afdelinger og messe
- At der skabes et øget gensidigt kendskab til hinanden
- At man ringer eller mødes hvis der opstår uenighed

Next step...

- Vi er i gang og på vej (REHAB møder)
- Projekterne – de går i forvejen..
- Kurser og temadage – hvor vi mødes og bliver konkrete på hvordan vi samarbejder – fælles fagligt fokus
- Internat for kerneopgave beskæftigelse efter nytår





Forudsætninger for kerneopgaven Beskæftigelse

Følgende forudsætninger skal være til stede, for at det enkelte menneske kommer i job eller uddannelse sådan, at man kan klare sig selv økonomisk (= bevægelsen)

- Borgeren ser det først og fremmest som sit eget ansvar at have et arbejde
- Hvis ikke man selv kan skaffe sig et arbejde, skal man søge rådgivning, støtte og hjælp
- Man er så attraktiv for arbejdspladsen, at arbejdsgiveren er klar til at betale lønnen
- Man kan begå sig på en arbejdsplads, fordi man bestræber sig på at have de nødvendige faglige og sociale kompetencer
- Man har mulighed for at kunne påtage sig et job, fordi det er synligt, hvor der er jobmuligheder
- Den ledige arbejdskraft skal være tilgængelig for virksomhederne.