

PLAN 98.

SÅDAN & DERFOR.

Hvorfor er Plan98 skruet samme som den er og hvorfor gør vi som vi gør?

Plan 98 blev startet i 1994, dengang med et 4-årigt perspektiv. Organisationen er et uformelt samarbejde mellem specialbørnehaver og bo- og arbejdssteder for børn og voksne med varig nedsat fysisk, psykisk og kognitiv funktionsevne ¹. Plan 98 fylder 20 år i 2014.

Når du læser dette, er det forhåbentlig fordi, du er interesseret i, hvad der ligger bag ovenstående titel. Måske har du hørt om os i årenes løb og vil bruge lidt tid på at begribe vores organisation og arbejdsmetoder. Eller også er du medlem af plan98 i forvejen og trænger måske blot til lidt argumenter for hvorfor du og dine kolleger forholder sig som I gør.

Spørgsmålet ***Hvilke roller, fora, ansvarsfordelinger, uddannelser, organisationsomlægninger, værdiafklaringer, metoder, arbejdsvaner og samarbejdspartnere skal man operere med for at fremme og sikre borgernes udvikling og generelle livskvalitet her og nu og over tid?***

SKAL MAN TAGE HELE PAKKEN?

Ikke ekskluderende

Vores metoder og tilgang til de foreliggende opgaver er ikke-ekskluderende. Den systematiske arbejdsform kan f.eks. rumme mange slags pædagogik. Vores nuværende medlemmer supplerer i varierende grad med andre indtryk og inspirationer, med den væsentlige tilføjelse, at personalet altså har et fælles forståelsesgrundlag og en fælles metode til at vurdere og afprøve disse og dermed evt. fremme en balanceret integration.

Vi ser ingen mening i at bestemme, hvor meget af vores koncept du skal tage til dig. Plan98's medlemmer har frivilligt meldt sig til samarbejdet og bortset fra visse grundbetingelser, er de frit stillede til at finde deres egne fortolkninger af konceptet.

¹ www.plan98/Om plan98

En erfaringsbaseret model

Indledningsvist er det vigtigt, at du forstår, at den måde vi har indrettet os på organisatorisk og pædagog-praktisk ikke er hentet fra en eller anden model i en bog, men derimod opstået og formet igennem mange års praktiske erfaringer.

Vi har lært, at et sådant mønster af elementer (fora, uddannelser o.s.v.) som er opremset i ovennævnte spørgsmål, er nødvendige for, at vi kan udfylde vores rolle, ikke blot af navn, men også af gavn.

For os er undervisning, udvikling og inspiration en nødvendig del af hverdagen. Vores udgangspunkt er, at søge løsninger udfra vores egne erfaringer og praksis. Vi bilder os ind, at vi har rigeligt med ideer og at det er vores måde at arbejde med dem på, som hele tiden kan forbedres.

Der er aldrig status quo over ret lang tid ad gangen på vores medlemmers arbejdspladser. Nye ansatte, nye ledere, nye påbud gør sit til, at vi ikke tilnærmelsesvis risikerer at blive perfekte. Vi har altid været på vej og desværre også sommetider snublende afsted i vores egne fodspor.

Vi er blevet meget bedre

Vi kan imidlertid se, at vi over årene har udviklet kvaliteten af vores arbejde ganske betydeligt. Vi har et meget bredere perspektiv på borgernes situation. Vi forstår bedre de forskellige funktionsnedsættelsers konsekvenser for borgerne og hvorledes vi skal forsvare og hjælpe borgerne til at få udviklet og brugt deres ressourcer i stedet for at blive låst fast i deres problemer og manglende kompetencer.

HVILKE ROLLER, FORA, ANSVARSFORDELINGER, UDDANNELSER.....?

Da nogle af os, først i 80'erne, begyndte at afsøge svarene på dette spørgsmål, havde vi focus ensidigt rettet imod interaktionen borger og professionel imellem, mestendels med det formål at ”bringe ro over situationen”. En synsvinkel der også passede udmærket med den underliggende antagelse at ”kerne-ydelsen” er noget ”småt noget” og at når der ikke er flere problemer (”ro på”), så er man nået i mål.

Hvad handler ”kerneydelsen” om?

Tidligt i forløbet måtte vi konstatere, engang imellem på baggrund af smertelige fejltagelser og fejlforståelser, at ”kerneydelsen” handler om og er meget andet end ”at få ro på”. Desuden er den i overvældende grad er afhængig af alt muligt andet end lige præcis, hvad medarbejderen kan tilegne sig af adfærd i forhold til nogle konkrete situationer med borgeren.

UDDANNELSES-STRATEGIER.

En af disse tidlige erkendelser drejede sig om de gængse ”uddannelsesstrategier”.

På den tid var det almindeligt, at man sendte medarbejderne parvis på kurser ud i alle verdenshjørner for at hente inspiration til hjemmesituationen. Man glemte eller overså imidlertid konsekvent at vurdere om det havde nogen positiv indvirkning på hverdagen, når man på denne måde stablede det ene lag af inspiration ovenpå det andet, uden at være i stand til at kunne modtage og forvandle ideerne til praksis på hjemmefronten.

Selve uddannelserne blev synonyme med kvalitet, som om den videre befordring af ideerne kom af sig selv. På den måde førte investeringerne og ideerne ofte til defaitisme hos personalet, fordi intet blev virkeliggjort i praksis.

Et af de underliggende problemer bestod i, at personalet bl.a. på grund af denne uddannelsespolitik næsten ikke kunne undgå at have vidt forskellige grundholdninger og begrebs- og forståelsesuniverser.

Man talte forbi hinanden

Man talte kort og godt forbi hinanden, bl.a. fordi man ikke kunne forstå hinanden. Behovet for en fælles grunduddannelse var på den baggrund åbenbart ².

Introduktions-kursus (Grundkursus) for alle medarbejdere incl. ledere og mellem-ledere. (2+1 dag)

Introduktion til den systematiske arbejdsmetode og dens erfaringsfaglige-, holdningsmæssige- og etiske forudsætninger.

Teori og praktisk træning ud fra deltagerne medbragte materiale i:

Brug af video, projektarbejdsformen, indlæringsmodeller, focus områder for observation, registreringstyper, statistik. Mødekultur.

v. cand.psych.
Per Ankjær

PROJEKTSTYRING

En anden underliggende udfordring bestod i at lære personalet at disciplinere sig og samordne deres anstrengelser i langt højere grad end de var vant til.

Hver sin indfaldsvinkel

”Hver sin indfaldsvinkel” havde været dagligdagen for de ansatte og i visse sammenhænge nærmest ophævet til et ideal. Konsekvensen heraf var, at borgerne havde meget svært ved at genkende sig selv i diverse sammenhænge. Ikke blot på tværs af milieuerne, men også internt i forhold til de forskellige professionelle medarbejdere, ja sågar, fra dag til dag i forhold til den enkelte ansatte.

Den mest almindelige reaktion på en sådan identitets-, krav- og forventningsforvirring er passivitet, initiativløshed, indlært hjælpeløshed og humørsvigt.

² Se: www.plan98/Per Ankjærs Artikler/Om grundkurser

For at kunne styre projektarbejdet og de deraf følgende indlæringsprocesser for både personale og borgere, viste der sig et behov for en kraftigere strukturering af arbejdet i diverse grupper eller teams. Tanken om projektlederuddannelse opstod.

Projektlederuddannelse (min. 2 år, min. 16 kursusdage)
Supervision af deltagernes igangværende projekter (praktisk træning)
Proaktiv projektstyring, projektforløb fra A til Z,
Ansvarsområder og roller omkring projektarbejde. Komprimeret træning, kollegial træning og tovholdning. Rollespil og diverse hjælpeskemaer og "kataloger".

v. cand.psych.
Per Ankjær

SUPERVISION

En af de grundliggende vanskeligheder i et "institutionaliseret milieu" (bl.a. kendetegnet ved, at mange professionelle personer på skift skal varetage de samme opgaver overfor en given borger) er, at få det til at hænge sammen (være genkendeligt og udviklende) her og nu og over tid. Man kan hjælpe personalet i den forbindelse ved at give dem mulighed for jævnligt at få feed-back af en udefra kommende person og som følge heraf også få nogle deadlines ind i deres arbejde.

I princippet handler al supervision om, at en udefra kommende "fremmed og ubunden" person vækker og eller tilfører superviseren en erfaring eller ide, som vedkommende ikke selv, indtil da, har kunnet tilvejebringe

To typer
supervision

I Plan 98 benytter vi to typer af supervision. Dels den typiske og "almindelige" supervisionsform ved cand. psych. Per Ankjær og dels supervision ved "interne supervisorer", d.v.s. pædagoger rekrutterede fra projektledergrupperne. Al supervision foregår via supervisorernes medbragte videomateriale og øvrige dokumentation.

Intern supervisoruddannelse

("learning by doing", min 40 timer med supervisorer fra organisationen per år i 3 år)
Egen supervision v. cand.psych. Per Ankjær (16 timer per år for hele supervisorgruppen)

Eksempler på emner: -at droppe sine ambitioner, -at være nysgerrig, -hvordan man giver råd, -hvilken slags ansvar har man som supervisor, -at finde sin egen stil, supervisionstræning i supervisorgruppen.

v. cand.psych.
Per Ankjær

MØDEKULTUR - AT MØDES, LÆRE OG INSPIRERE.

Plan 98 blev startet bl.a. med tanke på værdien i at samle mange arbejdssteder omkring nogle fælles grundsynspunkter og værdier. Vi er derfor meget opmærksomme på synergieffekterne, der opstår, når personale fra forskellige arbejdspladser mødes og udveksler erfaringer, og vi forsøger at bruge enhver lejlighed til at kigge ind i hinandens verdner.

Vi har utallige eksempler på, hvorledes man på de forskellige arbejdspladser hurtigt og sikkert har kunnet udvikle sin praksis, fordi man havde andres erfaringer at sætte af fra.

Ide- og
formidlingsbanker

Plan98's forskellige fora fungerer som en slags ide- og formidlings banker, hvor arbejdsstederne erfaringsudveksler bl.a. om, hvor i organisationen de forskellige professionelle kompetencer er mest udviklede, hvorledes diverse hjælpemidler har fungeret eller hvilke tilgange, der har båret frugt. Den gensidige holdningsbearbejdning er uhyre vigtig for sammenhængskraften på arbejdsstederne og der bliver løbende sparet store mængder af undervisningsanstrengelser på den konto.

Projektledernes undervisningsdage er f.eks. åbne for gæster (gratis) således, at man, bl.a. i diverse grupper og teams på en let og forholdsvis billig måde, kan sikre fælles forståelse igennem fælles oplevelser.

I det store billede, er det også let at få øje på vores "afdansningsballer", som er to dages erfaringsudveksling 2 gange om året, i et forum med imellem 60 og 80 deltagere. Her og ivoerigt i alle mulige andre fora spiller videodokumentationen en afgørende rolle³.

Dette er en del af de fora og tiltag i ivoerigt, som vi benytter os af. Det handler bl.a. om synergi effekter, nødvendige deadlines, sammenhængskraft og "korpssånd".

- Afdansningsbal
- Gæster på projektlederuddannelserne
- Tema dage
- At "låne" kompetente medarbejdere hos hinanden- og alt muligt andet, vi hen ad vejen finder på i "sagens tjeneste"

³ Se: www.plan98/Artikler/Hvorfor systematik og video

STYREGRUPPEN

Et af de sidste elementer der kom på plads, inden vi startede i 1984 var “styregruppen”.

Laissez Faire

Det var, og er desværre stadig almindeligt, at lederen har et noget distanceret forhold til den praktiske hverdag (selvfølgelig alt efter hvilken organisationsform man arbejder under). Mange ledere lader sig binde op på administration og møder i en sådan udstrækning, at de hverken har tid eller energi til at “stikke næsen indenfor i hverdagen”. Det er muligt, at det ikke kan være anderledes. Men med en lidt ubehjælpelig formulering: “Der hvor lederen befinder sig -opstår der status”.

Laissez Faire ledelse har vi nok af og der går 15 på dusinet af den slags ledere. Men en positiv, aktiv/kontaktende og støttende leder kan betyde et voldsomt løft for personalets selvagtelse og faglige stolthed.

I plan 98 kan vi ikke bestemme, hvorledes den enkelte leder skal forvalte sin rolle. Men lige fra begyndelsen har det været en betingelse for medlemskab, at lederen deltog i styregruppemøder 8 gange om året. Vi oplever, at det til gavn for alle, har styrket lederens ejerskab til uddannelserne og at deres delagtighed har smidiggjort organisationens udvikling.

Udover de praktiske aftaler

-som er nødvendige for at organisationen kan fungere (økonomi, uddannelserne, ansvarsområder o. lign.) dukker der mange andre emner op i styregruppen:

“Ledelse i stormvejr” og “sparetider”, at skabe den “rigtige” slags faglige netværk og finde samarbejdspartnere, mødestyring, motivation af medarbejdere, - at give positiv feed-back og fejre succeserne, at gøre medarbejdere og mellemledere “gode”, at lægge en linie og skabe korpsånd, at afskedige og ansætte, at kommunikere opad, at finde grænser for hvad man kan gå med til, at udvikle, at skære ned, at bruge sine ligesindede.



EN NEM MÅDE AT KOMME IGANG

Hvis du er udenforstående og på indeværende tidspunkt noget forvirret omkring, hvad alt dette kan bruges til, så er der heldigvis en nem måde at blive klogere på.

Deltag på en af vores **PROJEKTLEDERDAGE**
(datoerne står i vores kalender www.plan98.dk)
pris 100 kr (incl.frokost, halvtynd kaffe og kage)

Meld dig som deltager på et **AFDANSNINGSBAL**
(datoerne står i vores kalender www.plan98.dk)
pris ca. 750 kr per dag (incl. frokost meget bedre kaffe og kage)

Aftal et **MØDE** med en af vores ledere og få
noget mere at vide.

Tilmelding og aftaler

Litha Tiufkær
Leder af Bo Døgn
Horsens Kommune

Mobil: 24976169

Mail:

liti@horsens.dk<mailto:liti@horsens.dk>