

STRATEGIEN

Sådan arbejder vi

- i Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen



JAMMERBUGT
KOMMUNE

Strategien

- for Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen

Jammerbugt Kommune arbejder ud fra visionen "Vi går efter forskellen" og herunder "Vi gør det på Jammer- bugtsk". Det betyder, at vi er kendte for at turde gøre tingene anderledes, være risikovillige og nyskabende. Vi tror påhelhedsorienterede indsatser og på, at vi løser opgaverne bedst i fællesskab. I fællesskab betyder også at vi løser opgaven bedst sammen med – og i øjenhøjde med – vores borgere. I Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen er det vores mål og intention, at vores strategi skinner igennem ialt, hvad vi gør. Både når vi samarbejder med borgeren, internt som kollegaer og ledere, med andre afdelinger og eksterne aktører. Derfor er denne strategi udformet for at beskrive vores visioner, værdier og intentioner både på strategi- og handlingsplan. Strategien er udarbejdet af medarbejderrepræsentanter fra hver afdeling Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen og efterfølgende godkendt af ledelsen.

Strategi

Der er tre ligestillede kerneopgaver i Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen.

For de borgere, som er, eller forventes at blive, tilknyttet arbejdsmarkedet, er kerneopgaven:

At understøtte mennesker i at komme i job og/ eller forblive i job - alternativt og sekundært at hjælpe dem til anden forsørgelse.

For de forskellige målgrupper i beskæftigelseslovgivningen kan der være forskellige veje hertil. For nogen går vejen gennem uddannelse, virksomhedspraktik eller et sundhedstilbud, men vores fælles mål for alle grupper er en plads på arbejdsmarkedet. Derfor arbejder vi i Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen ud fra en virksomhedsorienteret tilgang, hvor vi tror på, atborgerne kommer tættere på arbejdsmarkedet. Derfor arbejder vi også altid på, at vores borgere får en virksomhedstilknytning så tidligt i deres forløb som muligt.

For de borgere, hvor det allerede er afgjort, at de ikke kan opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet, er kerneopgaven:

At understøtte et meningsfuldt l

iv for borgeren og et liv med så højt funktionsniveau som muligt på trods af begrænsninger.

Der arbejdes også med børn og unge under 18 år i afdelingen, og for en stor dels vedkommende vil den førstnævnte kerneopgave også være gældende i forhold til dem. Men i forhold til de børn og unge, hvor fokus ikke er på umiddelbar tilknytning til uddannelse eller job, er kerneopgaven:

At understøtte, at barnet og barnets netværk gives de bedste forudsætninger for at kunne indgå i en aktiv hverdag og udvikling med henblik på, på sigt at kunne blive tilknyttet arbejdsmarkedet eller at opnå så højt et funktionsniveau i voksenlivet som muligt.

Uanset om det er den ene eller den anden kerneopgave, der er fokus på, er tilgangen til borgeren og til samarbejde den samme.

Overordnet for strategien gælder, at vi skal gøre det, der giver mening, både i de indsatser, der besluttes på ledelsesniveau, og i de beslutninger, der træffes i den enkelte borgers sag.

Vi understøtter kerneopgaven ved:

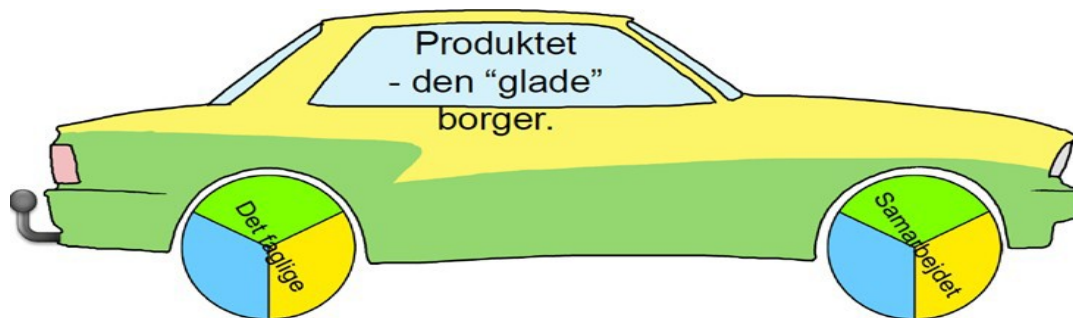
- at dem, der kan selv, skal selv – og at dem, der har brug for en ekstra indsats, får denne indsats fra dag et
- at borgerne oplever et ejerskab for deres planer gennem medinddragelse i en struktureret og individuel indsats
- at medarbejderne i Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen har fokus på borgerens motivation, ressourcer, medansvar samt arbejde med mål og delmål fra 1. samtale
- at der arbejdes mest muligt virksomhedsvendt
- at virksomhederne oplever Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen som en seriøs og professionel samarbejdspartner
- at samarbejde med civilsamfund og frivillige kræfter skal bringes i spil, hvor det giver mening
- at medarbejderne i Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen oplever, at der er brug for deres faglige kompetencer i hverdagen.

For at vi kan løfte vores kerneopgave, introducerede medarbejderne på beskæftigelsesområdet i 2013 et begreb: HHHII = Hurtig, Håndholdt, Helhedsorienteret, Individuel, Indsats. Begrebet er rammesættende for vores strategiske tilgang til arbejdet med kerneopgaverne og hvordan vi lykkes med dem. I afdelingen arbejder vi ud fra en empowermenttankegang, som handler om at have indflydelse på, og ansvar for, eget liv. Vi tager derfor udgangspunkt i, at borgerne skal mødes med en tidlig indsats, og at borgerne skal inddrages så vidt muligt i egen proces. Tanken er, at medinddragelsen af borgeren i egen proces vil medføre større motivation ved borgeren og dermed bedre resultater for den borgerrettede indsats.

Med henblik på at kunne handle hurtigt, håndholdt, helhedsorienteret og individuelt er der i Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen stort fokus på en bred faglighed, så vi er i stand til at handle på de indsatser, der skaber værdi i henhold til kerneopgaven. Derfor er der i afdelingen ansat forskellige fagligheder, som gør det muligt at handle på de rette initiativer i dagligdagen.

Vi tror på, at vi lykkedes med kerneopgaven ved at arbejde i fællesskaber, og disse samarbejdsfællesskaber rækker også ud over egne afdelinger og forvaltning. Derfor er der i Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen et gentagen fokus på, hvordan vi kan samarbejde tæt og samskabende med relevante parter med henblik på at blive dygtigere til at løse vores kerneopgaver. Disse samarbejdspartnere kan være sig alt fra øvrige afdelinger i kommunen til faglige organisationer og private borgere. Da vi har fokus på at tænke i nye løsninger og tør være risikovillige, arbejder vi gerne sammen med borgere eller øvrige samarbejdspartnere om at udvikle nye indsatser.

Således er de bærende elementer for Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen en stærk sammenhæng mellem vores faglighed og samarbejde. Disse to elementer er illustreret i nedenstående figur:



Bilen illustrer, hvordan vi er dybt afhængige både af vores faglighed og vores brede samarbejde for at lykkes i vores daglige virke. I bilen er det forhjulet, og altså det professionelle samarbejde, der trækker. I Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen er man således både ansat, fordi man har en faglighed, som skal bidrage til at løse kerneopgaven, men man er i allerhøjeste grad også ansat til at samarbejde med kollegaer, borgere og øvrige samarbejdspartnere for at nå i mål med opgaven.

I det efterfølgende afsnit vil det blive beskrevet, hvordan det professionelle samarbejde kommer til udtryk i det daglige arbejde i Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen.

Handling

For at kunne arbejde professionelt er det vigtigt, at vi hver dag træder ind på den professionelle platform, når vi møder påarbejde. Det betyder, at vi bidrager konstruktivt til opgaveløsningen og ser kerneopgaven i sin helhed. For at lykkes med kerneopgaven er det vigtigt, at vi formår at løfte i flok, og at vi derfor gerne bidrager med ressourcer og kompetencer ind i andre afdelinger, når der er behov for det.

For at vores indsatser og initiativer kan give mening, betyder det ofte, at vi må tænke ud af boksen og tænke i alternative løsninger. I Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen tror vi på, at vi må være risikovillige og løsningsorienterede for at komme i mål med vores kerneopgave. Det betyder, at der er stor tillid til, at det enkelte team og den enkelte medarbejder i afdelingen selv – gerne i samarbejde og samskabelse med andre – er i stand til at finde den rette løsning. Det betyder også, at det er tilladt at afprøve nye løsninger og drage erfaringer heraf, og at vi i det professionelle samarbejde kan modtage feedback og reflektere over vores tilgange og handlinger.

Tilliden til det enkelte team og den enkelte medarbejder kommer til udtryk ved, at vi i Sundheds- og Arbejdsmarkedsafdelingen arbejder i selvstyrende teams. De selvstyrende teams er etableret ud fra en empowermenttankegang, som handler om at have indflydelse på eget arbejdsliv og opgaveløsning. Det betyder, at mange opgaver og udfordringer kan løses af teamet selv, og at ledelsen ikke fungerer som en løsningsautomat, men som katalysator. Samme tilgang har vi til vores borgere, og det er vigtigt for os, at der opleves en sammenhæng mellem vores tilgange både internt og eksternt.

For at kunne skabe rum til en tillidsfuld relation har vi blik og respekt for den forskellighed, som er repræsenteret ved medarbejderne i afdelingen. Vi arbejder derfor ud fra en tilgang om, at der altid er en god intention bag enhver handling – også når det kommer til vores borgere. Det betyder samtidig, at vi har reaktionspligt situationen, hvis vi oplever uhensigtsmæssig adfærd enten fra en borger, kollega eller ledelses side. Vi har alle et ansvar for at have en god arbejdsplads med et godt arbejdsmiljø samt en høj faglighed, hvor vi i samarbejde løser vores kerneopgave. Oplever man, som leder eller medarbejder, at vores strategi ikke efterleves, har man derfor pligt til at reagere og indgå i en professionel dialog herom.