

Hvilken faglighed står vi på i de uddannelses- og beskæftigelsesrettede tilbud og hvordan sikrer vi en kontinuerlig udvikling?

Et fagligt indlæg af Ditte G. M. Lundsgaard, faglig koordinator, Jobigen

Spørgsmålet har rejst sig efter længere tids arbejde med kompetenceudvikling på Jobigen og udviklingen af det fælles faglige grundlag i organisationen. På Jobigen har vi ikke en myndighedsopgave, men vi understøtter den myndighedsopgave, som ligger i Jobcentret. I Beskæftigelsesplanen står der, at vi skal supplere indsatsen. At supplere betyder ” *et bidrag til noget for at gøre helheden bedre eller mere fuldkommen*” (Den danske ordbog). Det betyder reelt set, at vi kan eller skal byde ind med noget andet end Jobcenteret, men at vi selvfølgelig skal have det samme mål for øje ”... *ved et fortsat fokus på kvalitet i indsatsen, tæt kontakt til borgere og virksomheder samt en resultatorienteret tilgang*”. (Beskæftigelsesplanen 2023; s. 4)

Helt i tråd med Beskæftigelsesplanen har vi borgeren i centrum. Det skal vi huske, selvom de mennesker vi arbejder med, også bliver omtalt som en arbejdskraft, vi skal servicere virksomhederne med. Det er borgeren der er hovedaktør og ansvarlig, og ved at være i tæt kontakt med borgeren ved vi at mål og resultater nås.

Det overordnede mål er selvfølgelig beskæftigelse, selvforsørgelse, uddannelse eller fastholdelse i job, men for at borgeren kan forblive selvforsørgende og skabe flere muligheder for sig selv, er vi optaget af, hvordan vi kan være med til at skabe positive og vedvarende forandringer i menneskers liv. Vejen til målet er helt afgørende og processen er derfor ikke helt uvæsentlig. Det er ikke nødvendigvis svært at sætte sig mål, det svære er ofte at holde kursen.

Så hvordan kan vi hjælpe borgeren med at holde kursen og nå sine mål?

Udviklingsarbejde og pædagogisk faglig

De borgere, vi møder igennem vores tilbud, har vidt forskellige behov, men et fælles mål for dem er at opnå en tilknytning til arbejdsmarkedet. Det at gå fra eksempelvis at være ledig/sygemeldt til at være i arbejde indikerer, at der er tale om en bevægelse – at et menneske flytter sig fra en livssituation til en anden. Netop denne bevægelse kræver, at det enkelte menneske arbejder med sig selv, sin egen viden, færdigheder, kompetencer, erfaringer, holdninger, værdier, følelser, grænser og valg. De krav situationen stiller til den enkelte, er en større bevidsthed og selvindsigt for at kunne skabe forandring.

At støtte aktivt op om sådan en forandringsproces som professionel og forstå sammenhænge, forhindringer, mål og midler for et andet menneskes udvikling, og den læring, viden og erfaring vi kan trække ud af det, er også det vi kalder pædagogik.

Ofte når vi taler om pædagogik, leder det vores tanker hen på arbejdet med børn og unge, uddannelse og undervisning. Voksenpædagogikken har dog fået øget opmærksomhed i kølvandet på den internationale og nationale politiske optagethed af livslang læring, kompetenceudvikling og det faktum, at vi bliver ældre og skal blive på arbejdsmarkedet i længere tid.

Når vi har en dialog om pædagogisk faglighed på Jobigen, skal det ses i relation til den praksis, vi har, hvor vi tager del i borgerens udviklingsopgave. Vores faglighed udvikles i et direkte samarbejde med borgeren, men vi skal samtidig have en forståelse for, hvad systemet og dets vilkår giver af rammer og muligheder for dette arbejde. Man kan måske ligefrem sige, at vores opgave er spændt ud mellem *objektive krav* - systemets/samfundets og *subjektive interesser* – som er borgerens behov, ønsker, mål og drømme

om, hvad et godt liv er. Paradokset i den pædagogiske opgave er, at for at borgeren kan skabe flere muligheder for sig selv, bliver personen nødt til at tilpasse sig i en eller anden grad. Balancen for os som professionelle bliver, hvor meget og hvor lidt vi skal presse på, og hvordan vi kan hjælpe borgeren til at tage realistiske skridt. Hvis borgeren ikke selv er med til at definere udviklingsopgaven, risikerer vi at 'miste' personen og det udviklingspotentiale, som vi har været med til at dyrke – i værste fald vil personen reagere med modstand, afmægtighed trods eller vrede.

Så hvordan sikrer vi, at borgeren er med?

Jobigen- et vitaliserende hus

For at sikre, at det er borgerens behov, vi tager afsæt i, arbejder vi med vitaliseringsmodellen. Vitaliseringsmodellen er en del af Jobigens overordnede strategi for kompetenceudvikling og indgår i målsætningen om, at Jobigen skal være et *vitaliserende hus*.

Vitaliseringsmodellen tilbyder både et menneskesyn, en forståelse af begrebet motivation, men kan også ses som et redskab i arbejdet med kompetencer og kompetenceudvikling. Det gælder både i forhold til os selv som professionelle, men også i forhold til de mennesker vi arbejder med.

Jan Tønnesvang, som har udviklet modellen KVASVITAL, rejser spørgsmålet om, hvordan vi som mennesker stiller noget op med det, vi har sat os for? Hvordan kan vi blive herre i eget hus i takt med de krav omverdenen stiller til os og herved tage vare på vores grundlæggende psykologiske behov (autonomi, kompetencer, mening og tilhør), og opnå det, han kalder kvalificeret selvbestemmelse?

Her er det samspillet mellem borgerens behov og det miljø, borgeren indgår i, som er afgørende for, hvordan udviklingsprocessen bliver. Som professionelle er vi ansvarlige for at skabe et godt

vækstmiljø for den enkelte. Dorte Birkmose understreger: "Vi har hovedansvaret for at få samarbejdet til at fungere, fordi vi som professionelle bør have det største mentale overskud til at tænke anderledes, til at konsekvensberegne og til at ændre på til tider vanskeligt samarbejde" (Birkmose, 2021; s.17). Den pædagogiske opgave rummer således en skærpet opmærksomhed på, hvilken rolle vi selv spiller i de mulighedsbetingelser, der stilles op for borgeren og en parathed til at søge nye veje, når det er nødvendigt.

Viden og pædagogisk praksis

Pædagogisk udviklingsarbejde handler ikke kun om, hvor borgeren selv vil hen, og hvad personen byder ind med, men i lige så høj grad om, hvilke muligheder vi selv stiller op for det udviklingsarbejde vi er sammen om. Dorte Birkmose er inde på, at vi som professionelle har rigtig mange muligheder – vi har rigtig mange fagområder og viden, vi kan trække på i det pædagogiske arbejde.

Det gør vi allerede på Jobigen, hvor vi arbejder med coachende tilgang, den motiverende samtale, metakognitiv tilgang, teorier om krop/psyke sammenhæng og mestringsstrategier, viden om og indsigt i autismspektret, stressrehabilitering, hvordan arbejdsopgaven er et redskab til pædagogiske udvikling m.m.

Den viden vi har må sættes i spil, men det rejser også nogle spørgsmål om, hvilken viden vi snakker om, hvad vi mener med praksis og hvordan vi kan forstå forholdet mellem disse. På Jobigen ønsker vi at udvikle en særlig ramme for vidensdeling og kompetenceudvikling, så den viden vi har i vores organisation, kan komme flest muligt til gode og i sidste ende, være til gavn for de mennesker, vi arbejder sammen med.

At stå i og uden for praksis

I pædagogisk arbejde udvikles fagligheden i et socialt rum. Når den gode pædagogik ikke kan udvikles på afstand af praksis men i praksis, så må vi nødvendigvis være optaget af, hvad det er for reaktioner vi får fra de mennesker, vi arbejder med efterfulgt af en nysgerrighed på os selv som pædagogisk redskab. Vi må være optaget af den viden, de erfaringer, færdigheder, kompetencer, holdninger, værdier og den etik vi trækker på i konkrete situationer. I pædagogisk arbejde forventes det, at vi kan gøre det moralsk rigtige, at vi kan begrunde teoretisk, og at vi samtidig kan gøre det nødvendige i situationen. Pædagogisk arbejde er en kompleks størrelse. (Schwartz, 1998: s. 8)

Når vi tager aktiv del i praksis, er vi til stede med hele vores krop og påvirker og bliver påvirket af det, der foregår. Vi færdes i en genkendelig hverdag og mange af vores handlinger er intuitive og bygger på vaner. Ofte er det sådan, at vi handler først og tænker bagefter. En stor del af vores viden er erfaringsbaseret, hvorfor man også taler om tavs viden. Det er ikke altid så nemt at sætte ord på, hvad vi gjorde og hvorfor. Men begrundelseskravet står lige for døren. For som professionelle i et offentligt system bliver vi set an, det er både af borgeren, pårørende, politikere og samarbejdspartnere, og derfor er bevidstheden om, evnen til at begrunde og formidle det fælles faglige grundlag vigtigt.

Den pædagogiske faglighed udvikles som sagt i praksis, og det vil sige, at de mål vi sætter os, og den udviklingsopgave, vi ønsker at fremme ofte, bliver trukket i en anden retning, da de konkrete situationer og relationer vi indgår i, kalder på noget andet. Det stiller krav til handling og respons, og måske må vi sadle om i fht. de pædagogiske mål. Det kan også være vi handler uhensigtsmæssigt, men det er ikke bevidst for os.

Når vi træder et skridt tilbage fra vores praksis, bliver det pludselig muligt at se noget andet end, da vi stod i den. Vi indtager en iagttagende position, som skaber distance men også mulighed for analyse. (Schwartz; 1998: s. 13). Vi bliver

måske opmærksomme på noget nyt, som vi først lige nu er i stand til at erkende. Vi forstår måske pludselig vores bevæggrunde for, hvorfor vi handlede på en særlig måde. Eller hvorfor vi fik de reaktioner, som vi gjorde. Vi kommer måske til bunds i, hvorfor vi gjorde, det må den ene måde og ikke på den anden. Pædagogisk handling er altid et valg mellem det ene fremfor det andet. Det er et valg mellem forskellige værdier, spørgsmålet er blot, hvor bevidste vi er om netop dette vilkår. Alle handlinger i pædagogisk arbejde er ikke lige gode og det også her etikken spiller en afgørende rolle, fordi den kan være med til at synliggøre grænserne mellem for lidt og for meget. Nogle gange er der også brug for at omvurdere vores værdier.

Hvis vi skal sikre, ikke blot kvalitet, men også udvikling i vores pædagogiske arbejde, kræver det et trygt og tillidsfuldt rum for denne slags refleksioner, hvor vi sammen tør tale om, hvad god pædagogik er. Ikke som noget endegyldigt, men som noget vi hele tiden stræber efter og hvor vi sammen kan være optaget af 'sagen'. Selvom vi som professionelle i arbejdet med mennesker selv er redskabet, betyder det ikke, vi skal stå alene i at udvikle vores praksis. Vi har brug for hinanden, men forudsætningen for en god faglig sparring er også en tryk kollegial samtalekultur. At fremme en tryk samtalekultur er både et ledelsesmæssigt ansvar ligesom det er et medarbejderansvar.

Så hvordan kan vi sammen arbejde for at skabe de optimale præmisser og rammer for den faglige sparring og udvikling?

Dette er et vigtigt fokuspunkt i vores fælles læring i vores organisation.

Litteratur:

Birkmose, Dorthe; 2021: Mennesket er motiveret

Schwartz, Ida; 1998: Sparring: Faglig samtale og dialog i pædagogisk praksis

Tønnesvang, Jan &, Hedegaard, Nanna B; 2012: Vitaliseringsmodellen – en introduktion

Wahlgren, Bjarne og Aakrog, Vibe; 2013: Transfer – Kompetence i en professionel sammenhæng