



Set med HR-briller er de seneste ugers flygtningekaos et godt eksempel på, at der er stort potentiale for samskabelse ude i befolkningen. Når det ikke helt lykkes at få alle gode kræfter i spil, kan det skyldes, at Folketinget endnu ikke har leveret de nødvendige rammer.

MEDARBEJDERNE LÆRER ET NYT SPROG

Kommunalt ansatte bringer i høj grad sig selv i spil, når de skal samarbejde med civilsamfundet og på tværs af faggrænser om bedre løsninger. Det kræver blandt andet en god portion nysgerrighed og et godt snakketøj

tekst **SIDSEL BOYE**

Hvis politikerne på Christiansborg havde forstået, hvordan man lige organiserer en masse mennesker,

der har lyst og energi til at gøre noget for andre, så ville de seneste ugers flygtningehistorier have haft et noget anderledes forløb. Så ville de mange tusinde flygtninge højst

sandsynligt være blevet transporteret til deres bestemmelsessted, uden at det havde kostet staten en krone. Og det er ikke utænkeligt, at nogle syriske familier kunne have fundet

“ Vi mangler nogle snestorme i vores liv, for hver gang der er en snestorm, vil vi gerne hjælpe hinanden.

HR-konsulent Nete Vilain Stube



privat indkvartering for en periode. – Mange mennesker har gode ideer og vil gerne have lov til at gøre noget for andre, hvis det bare giver mening for dem. Det handler blot om at give noget mere spillerum og lempe lidt på reglerne. Og hvis folk havde fået lov, ville de have stået flere kilometer langs med motorvejen for at dele vandflasker ud.

Sådan siger HR-konsulent i Skanderborg Nete Vilain Stube, når hun skal illustrere, hvordan en masse energi og gode kræfter kan komme i spil, hvis blot man forstår at give plads og rammer.

Den øvelse er kommunerne godt i gang med, men det kommer ikke helt af sig selv, og derfor er blandt andre Skanderborg, Fredericia og Ringkøbing-Skjern Kommuner nu optaget af at klæde deres medarbejdere på til "samskabelse", som det hedder på moderne dansk.

– Skanderborg har været tidligt ude med kommune 3.0-dagsordenen, og i starten var der ikke sat så mange ord på. Men det handler om at udføre sit arbejde på en anden måde, hvor man lukker borgerne ind og giver slip på noget af kontrollen. Det er der ikke noget hokus pokus i, men det kræver et andet mindset, og at man kan sætte sig selv i spil på en anden måde, siger HR-konsulenten. Hun henter et eksempel fra sit eget liv, hvor hun spørger om lov til at komme og bage boller på sin fars plejehjem og bruge æggene fra sine egne høns.

– Nogen vil sige, at det kan ikke lade sig gøre på grund af hygiejnereglerne, mens andre vil åbne dørene og sige: kom og bag, så alle kan få boller og mærke duften, siger Nete Vilain Stube.

I baglommen

I Fredericia taler HR-chef Thrine Nørgaard om et paradigmeskift, hvor medarbejderne nogle gange skal prøve noget andet end myndigheds-

Adskillige flygtninge stod tidligere på måneden i lange køer for at komme med Øresundstoget fra Københavns Hovedbanegård til Sverige. Frivillige sørgede for legetøj, mad og drikke og viste vej til Øresundstoget.

rollen. De skal kunne stikke deres faglighed lidt i baglommen og bringe den i spil, når det giver mening.

– Den nye tankegang, hvor vi ikke laver noget for borgerne, men sammen med dem, kalder på nogle helt andre kompetencer, hvor man både skal kunne lytte og sætte sig i borgerens sted. Vi skal som kommune kunne facilitere, at noget sker, og ikke selv tage os af det hele, siger Thrine Nørgaard. Hun hører også til dem, der har set potentialet i den seneste tids civile indsats for flygtningene.

– Ja, hvad ville der ske, hvis borgerne og politiet begyndte at samarbejde? I dag har politiet valgt at kigge på, men man kan overveje, hvilke kompetencer politiets leder skulle have, for at de kunne sætte deres medarbejdere til at facilitere borgernes indsats på en måde, så alt ikke ender i ragnarok, siger hun. I Ringkøbing-Skjern oplever HR-chef Karen Marie Johansen, at medarbejderne efterspørger et sprog, som de kan bruge, når de skal tale med borgerne og gøre ting sammen med dem.

Og på sundheds- og omsorgsområdet, hvor man er nået længst med samskabelse, står medarbejderne i startblokken, klar til at blive kloge. Og de vil gerne have deres kolleger fra visitationen med.

– Politikerne har lavet en vision, som vi arbejder meget med, men den fungerer jo ikke ude hos alle fra dag ét. Det tager tid at ændre et mindset, og man skal være vedholdende, siger Karen Marie Johansen.

Ringkøbing-Skjern har gjort det forebyggende hjemmebesøg til en samskabelseskatalysator.

– I stedet for at tage på forebyggende hjemmebesøg hos alle 75-årige inviterer vi dem til et fællesmøde, hvor vi fortæller dem om de ressourcer, der er i deres omverden og om, hvordan de kan hjælpe hinanden og få skabt synergier ved at tage naboen med. Og vores køkkener tilbyder en picnicmadpakke, så man kan invitere en anden med ud i naturen og få snakken i gang på en anden måde. Det handler i det hele taget om at se facetter, vi ikke har set før, siger HR-chefen. ■ sib@kl.dk

RUSTER SIG TIL SAMSKABELSE

Skanderborg planlægger at forankre kompetenceudviklingen af "kommune 3.0-praktikeren" i LMU, det lokale medudvalg, som udvælger en leder og nogle medarbejdere til et halvanden dags forløb. Det bygger på deres egne praktiske eksempler og handler blandt andet om at træne nysgerrighed og kommunikation med en blanding af øvelser, praksis, refleksion og feedback. I forløbet kobles deltagerne på tværs af organisationen, så de får nogle nye nysgerrig-venner at sparre med.

Ringkøbing-Skjern er med i et partnerskab af andre kommuner, AU Herning og VIA UC Aarhus, og i støbeskeen er en procesorienteret kompetenceudvikling, der skal sikre sammenhæng mellem praksis og teori og bringe forskellige faggrupper sammen.

Fredericia arbejder med begrebet prøvehandling, hvor den dialogbaserede arbejdsmetode prøves af på udvalgte områder – og derefter udbredes, hvis den har vist sig at give gode resultater.