

Oplæg til Den Nationale Rehabiliterings Konference 2023

d. 6. juni 2023, kl. 9.45-10.20

Ph.d.-studerende, cand. Scient Anne Stouby Persson,
annesp@ikl.aau.dk

Institut for Kultur og Læring, Aalborg Universitet



AALBORG
UNIVERSITET

Hvorfor står jeg her og hvem er jeg

- ▶ Oplæg om vigtigheden af (organisations)kultur og sprog i arbejdet med rehabilitering.
- ▶ Professions Bachelor i Ergoterapi (2007)
- ▶ 9 års erhvervserfaring fra forskellige kommunale stillinger
- ▶ Bachelor i Organisatorisk Læring (2016 - 2019)
- ▶ Kandidat i Tekno-Antropologi (2019 - 2021)
- ▶ Ph.d.-studerende på Aalborg Universitet (2021 - 2024)
- ▶ LinkedIn: https://www.linkedin.com/in/anne-stouby-persson?lipi=urn%3Ali%3Apage%3Ad_flagship3_profile_view_base_contact_details%3B%2BHw2CbxWStCwc9hKw8bnxA%3D%3D



Mit Ph.d. projekt



AALBORG
UNIVERSITET

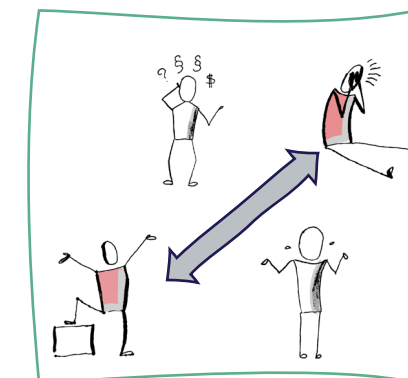
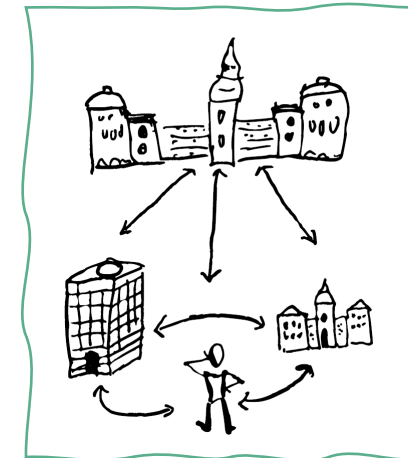
- ▶ 3-årigt aktionsforskningsprojekt om styrket medarbejderintroduktion og -fastholdelse i et specialiseret socialpædagogisk arbejdsfelt.
- ▶ Et samarbejde mellem Specialområde Udviklingshandicap (SUA) og Aalborg Universitet, drevet af forskningsleder organisationspsykolog og lektor Line Revsbæk.
- ▶ En forskningsinteresse i organisatorisk læring om og ved onboarding gennem styrkelse af lærende fællesskaber.
- ▶ Yderligere ligger det mit hjerte nært, at udvikle praksis sammen med de mennesker, der hver dag udfører en yderst vigtig samfundsopgave.



Specialområde
Udviklingshandicap

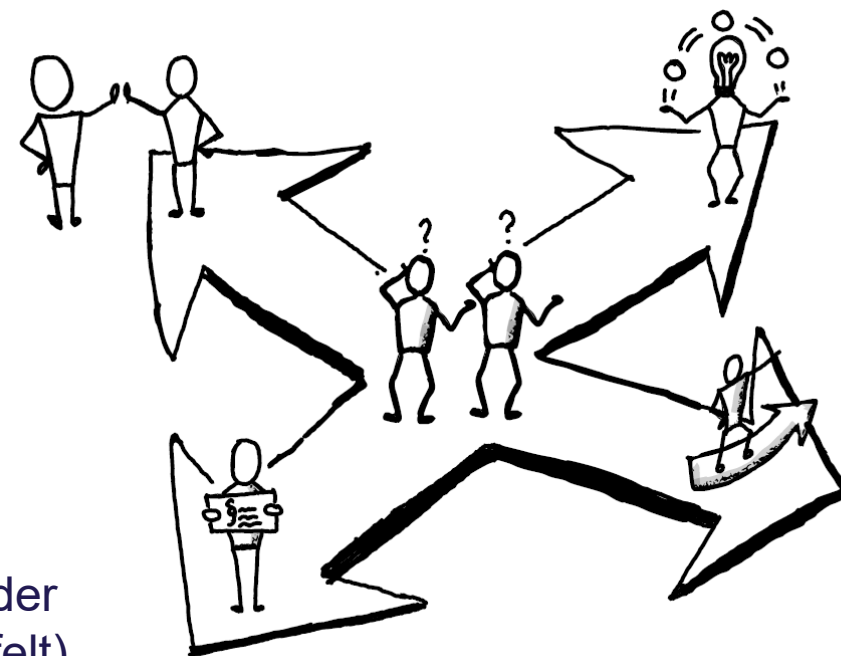
Vigtigheden af rehabilitering

- Øget antal ældre, flere med psykiske problemstillinger, længere liv med kroniske, langvarige sygdomme.
- Bredt politisk fokus på rehabilitering bredt politisk.
- Samarbejde mellem kommune og regionen har stor indflydelse på et rehabiliteringsforløb – og er ofte en tværfaglig indsats placeret i kommunalt regi.
- BUM modellen (Bestiller – Udfører - Modtager) kræver forskellige faglige kompetencer* og sproget/faglige termer kan være forskellige. Ord som effektiv forløb, økonomisk interesse og selvhjulpenhed er i højsædet og trækkes med ned i organisationerne og ind i vores fællesskaber.
- Der kan optræde forskellige værdier, alt efter om du er Bestiller, Udfører eller Modtager, hvilket kan skabe misforståelser i organisering og udførelse af en rehabiliteringsproces.



Værdier flyder ind i vores organisationskultur

- ▶ Værdier lever i alle organisationer og kan være mere eller mindre dominerende – men sjældent italesat.
- ▶ Der kan være konkurrerende værdier i spil, når der arbejdes tværfagligt (også ift. rehabilitering) og på tværs af organisationer.
- ▶ Hvilke værdier er vigtige?
 - ▶ Fællesskab, empowerment, involvering
 - ▶ Opnå mål, konkurrence, resultatorienteret
 - ▶ Dynamisk, forandringsorienteret/parat, kreativ
 - ▶ Koordinering, kontrol, stabilitet
- ▶ Faglige refleksioner er under pres og der er behov for organisatorisk læring om vores tværfaglige arbejdspraksis (det samme gælder når der modtages nyansatte ind i et tværfaglige felt, hvilket er mit forskningsfelt)



Den problematiske situation for medarbejderne

Kompliceret myndighedsområde

Ledelsesudskiftning

Påbud fra forskellige styrelser

Svær rekruttering

Øget fokus på borgeren
(sundhed vs udvikling)

Manglende refleksion

Ny personale-sammensætning

Opgave udvidelse

Fysisk/teknologisk forandring

Pårørende

Forråelse af arbejdsmiljø



Forbedring af onboarding med afsæt i wickedity

- ▶ De mentorer der havde førstehåndserfaringer med onboarding følte at deres problem faktisk blev set og anerkendt med afsættet i wickedity – et brud med de evindelige *smarte* løsninger.
- ▶ Wickedity kræver accept af problemets håbløshed for at finde et nyt håb i arbejdet med det. Vi skulle i fællesskab erkende at arbejdet med onboarding er vedvarende med flere forviklinger end forventet.
- ▶ Wickedity kan imødekommes med et lærende fællesskab af mentorer fra forskellige driftsklynger. I dette fællesskab lykkedes det os at opdyrke en eksperimentering med onboarding så der kunne udvikles tværgående læring fra forskellige udviklede situationer.
- ▶ Wickedity i onboarding til socialpædagogisk arbejde indebærer en øget tværfaglighed der kræver organisatorisk læring med udgangspunkt i en sympati med andre kollegaers situation.



Organisationerne skal understøtte rehabilitering i fremtiden

- ▶ Styrkelse af lærende fællesskaber med plads til refleksion over det tværfaglige arbejde der udføres.
- ▶ Erkendelse og deling af erfaringer om rehabiliteringens kompleksitet.
- ▶ Opbygning af sympatisk viden og omsorg for kollegaer og ledelse (borger).
- ▶ Mulighed for at være nysgerrig, italesætte fejl og lære af hinanden på tværs af fagligheder omkring borgerens rehabiliteringsforløb.



Tak for i dag

Referencer:

- ▶ Kamp, A., Hohnen, P., Hvid, H., & Scheller, V. K. (2013). New Public Management–Konsekvenser for arbejdsmiljø og produktivitet. Skriftserie for Center For Arbejdslivsforskning (CAF), (3), 1-81.
- ▶ Rittel, H. W., & Webber, M. M. (1973). Dilemmas in a general theory of planning. Policy sciences, 4(2), 155-169. (tekst om wicked problems)
- ▶ Lake, D. (2014). Jane Addams and wicked problems: Putting the pragmatic method to use. The Pluralist, 9(3), 77-94. (tekst om wicked problems)
- ▶ Shields, P. M. (1999). The community of inquiry: Insights for public administration from Jane Addams, John Dewey and Charles S. Peirce. (inspiration til lærende fællesskaber)
- ▶ Cameron, K. S., & Quinn, R. E. (2006). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework (Revised ed.). San Francisco, California: John Wiley & Sons. (Bog om konkurrerende værdier I organisationskultur)