

Professionelle og frivillige er ude med snøren

Af Marianne Binger Jessen, konsulent ved Center for frivilligt socialt arbejde

Det kræver eventyrhungrende lystfiskere, en ungdomsskole med sans for alternative samarbejdsmetoder, nysgerrige lærere og pædagoger og ikke mindst skoleelever med hang til nye oplevelser, at få en samskabelsesproces sat i søen.

I efteråret 2014 blev en kollega fra Udviklingscenter for Samskabelse, University College Lillebælt og jeg, fra Center for frivilligt socialt arbejde, inviteret til et lystfiskerklubhus i Odense for at få historien om Fiskeskolen og dets succes med at træde ind på folkeskolens domæne. Det er en historie om et utraditionelt makkerpar der gentænker valgfag og giver frivillige indflydelse i områdets folkeskoler. Fiskeskolen blev etableret på baggrund af et pilotprojekt i forbindelse med den nye skolereform. Det er et tiltag hvor en gruppe lystfiskere i samarbejde med en skole og en ungdomsskole udvikler alternative valgfag for folkeskolens elever. Lystfiskerne skal egentlig undervise elever i at fiske med alt hvad det indebærer af viden om vandmiljøer, fiskearter, konkrete fiskemetoder og udflugter til søer og hav omkring Odense imens lærerne enten supplerer, understøtter eller slet ikke er til stede. Selvom det umiddelbart lyder som en succeshistorie har der været udfordringer undervejs, både for de professionelle fagpersoner, for lystfiskerne og for eleverne. Alle parter har nemlig skullet lære at være i dette nye samarbejde og ikke mindst udvikle konceptet og projektet undervejs, sammen.

Det tværfaglige og tværsektorielle samarbejde er for alvor kommet på dagsordenen i den offentlige sektor og det kræver særlige kompetencer for fagpersoner, at udvikle og skabe disse samskabelsesprocesser. De forskellige professioner er under forandring og skal indtræde i en ny verden, hvor nye og innovative initiativer skal udvikles og afprøves i samspil med frivillige som i eksemplet med Fiskeskolen. På baggrund af en mindre etnografisk undersøgelse af samskabelses- og samarbejdspraksis hos CampU¹, Vollsmose vil denne artikel beskrive, hvordan samskabelse i praksis kan udspille sig, og komme med bud på, hvilke nye kompetencer professionelle skal tilegne sig i samskabelsesprocesser.

2+2=5

Samskabelse kommer af det engelske ord co-creation og betyder at én eller flere parter sammen skaber nye initiativer i fællesskab. Ideen er, at mennesker med forskellige kompetencer og baggrund udretter mere og bedre sammen, end de kunne have gjort hver især og at de derigennem skaber en merværdi. Modsat co-production har processen en altafgørende betydning i samskabelse, mens målet og resultatet har sekundær relevans.

Samskabelsen sker ofte med en eller flere partnere i den frivillige verden. Det kan være en forening eller en gruppe pårørende eller aktive borgere, som ønsker at være med til at skabe nye løsninger for målgruppen. Hvor man i et samarbejde godt kan have besluttet,

¹ CampU blev etableret i 2012 og skal understøtte regeringens målsætning om, at 95 % af en ungdomsårgang skal gennemføre en ungdomsuddannelse.

hvad det er for nogle aktiviteter der konkret skal finde sted, er selve ideen med samskabelsen, at de frivillige og offentlige parter sammen udvikler nye og innovative løsninger. Samskabelse gør op med de traditionelle relationer mellem kommune, civilsamfund og borger. Det er et skridt væk fra kommunen som serviceleverandør og problemløser til en større inddragelse af borgeren – og det civile samfund der omgiver ham eller hende. Kommunale ledere og medarbejdere er ofte meget dygtige til at finde løsninger på problemer og er vant til at handle effektivt i samspil med forskellige aktører. I samskabelsesprojekter skal medarbejdere kunne træde tilbage og erkende, at de ikke nødvendigvis kender (hele) løsningen.

Det kræver en ændring i civilsamfundets, borgerens og offentligt ansattes mentalitet og identitet, hvis de skal samskabe. Borgeren skal i højere grad være aktiv medborger og tage ansvar for egne behov og løsninger. Den offentligt ansatte skal som fagpersonen i højere grad kunne agere som guide og facilitator, mere end som hjælper og problemløser. Den professionelle rolle er ikke at gribe ind og løse problemer, men at lytte, udfordre og støtte en proces². Civilsamfundet, som for eksempel de frivillige lystfiskere i Fiskeskolen, har på mange måder særegne løsninger på problemstillinger, men skal formå at tydeliggøre og beskrive de processer de anvender. De skal kunne sætte ord på deres viden og erfaring, så de kan holde fast i disse særlige kompetencer, når de møder det offentlige system.

I samskabelsen skal alle parter formå at tilføre deres viden og erfaring ind i processen, men også give plads til at nye kompetencer kan vokse ud af samarbejdet. Men hvad kan den professionelle medarbejder gøre for at fordre og udvikle samskabelsesprocesser? Det vil blive beskrevet i det følgende afsnit.

Den samarbejdsklare medarbejder

Samskabelse består af mange delprocesser, men allerede lang tid før et konkret projekt går i gang skal særlige rammebetingelser være i orden. Der skal være plads og rammer til at samskabelse kan ske, hvilket betyder at borgere og civilsamfundet skal kunne henvende sig med ideer, behov og problemer og ikke mindst blive taget seriøst. I eksemplet med Fiskeskolen henvendte lystfiskerne sig til UngNord³ og tilbød deres frivillige arbejdskraft. Grunden til at det blev en succes var at medarbejdere i UngNord kunne se ideen og handlede på initiativet. Som udgangspunkt er der initiativfrihed i samskabelse og alle kan komme med ideer. Det er altså ikke nødvendigvis medarbejdere der skal udvikle ideer og føre dem ud i livet. Derimod skal de lytte og opfordre borgere og frivillige til at være med til at løse problemerne i samarbejde med andre aktører.

Den forberedende proces i samskabelse er vigtig, fordi det er her, at aktørerne finder ud af, om der er basis for og en platform til en længerevarende samskabelsesproces. Det er for eksempel vigtigt at prioritere indledende møder til afklaring af de forskellige aktørers behov, kompetencer og ideer. Hvad kan og vil vi med hinanden? Hvad kan vi hver i sær og hvordan kan de kompetencer bidrage med noget konstruktivt ind i en samskabelses-

² Fra: http://www.participle.net/images/uploads/soundings48_cottam2.pdf

³ UngNord er én af tre ungdomsskoler i Odense og ligger på CampU.

proces? Samskabelsesprocesser kan ikke planlægges ned i mindste detalje, hvilket mange fagpersoner er vant til i deres arbejde. Den lineære planlægning skal droppes for at kunne levne plads til det impulsive og umiddelbare.

Mange af de medarbejdere vi var i kontakt med på CampU benyttede sig af forskellige roller og kunne agere i fleksible rammer. I nogle dele af en samskabelsesproces agerede de som tovholder, andre gange som facilitator eller medskaber. De har forskellige indgange til projektstart, som ser forskellige ud alt efter om det er frivillige, borgere eller andre tilbud i kommunen der henvender sig eller om det er dem selv der ser behov i arbejdet med unge eller frivillige foreninger. Denne vekslen mellem roller gør, at medarbejderne ikke sætter sig fast på én bestemt procedure, men at de giver plads til de andre aktører.

På CampU så vi også, at det er en vigtig egenskab at kunne sætte de rette mennesker sammen og skabe de samarbejdsrelationer, der er nødvendige på tværs af faggrupper, foreninger og individer. Det kræver, at medarbejdere har et stort fokus på netværk og gør brug af deres personlige relationer, når de skal finde nye samarbejdskonstellationer. Dette strategiske arbejde med relationer og lokale kendskab til borgerne og civilsamfundet skaber bæredygtige processer samt en mulighed for at invitere mange forskellige aktører med ind. Det er vigtigt at kunne sætte de rette mennesker sammen og det kan man på baggrund af faglige og personlige relationer til et bredt udsnit af borgere og frivillige foreninger. Derudover er det som medarbejder vigtigt at kunne gribe ideen når borgeren eller den frivillige kaster den op. Det handler både om at træde til og vise at et behov eller en ide tages seriøst, men også om at træde tilbage når de forskellige aktører har grebet om processen. Det kræver en medarbejder med mange forskellige roller og som kan formå at tage en ny hat på dagligt. Nogle gange som projektstarter andre gange som facilitator. Det er medarbejderen der må have overblikket for helheden, men også evnen til at lade andre tage over. Også selvom de ikke kender resultatet.

Relationer er vigtige i samskabelse, men relationer kan først opstå, når de forskellige aktører har forholdt sig til de indbyrdes roller og de magtstrukturer, der er konstruerede i disse roller. Samskabelsesprocesser skal formå at gøre op med gamle strukturer, og alle aktørerne skal redefinere sig selv i denne nye konstellation.

Faglighed og samskabelse – modsætning eller mulighedsrum?

Det kan byde på forskellige former for udfordringer for offentlige medarbejdere at samskabe med nye aktører fra for eksempel civilsamfundet, da der kan være forskellige forståelser af, hvad samskabelsen skal og kan indeholde. De frivillige kan have en anden forståelse af, hvad borgerne har brug for, end fagpersonerne, og det kan give anledning til undrende spørgsmål eller konflikter. Når fagpersonerne skal arbejde sammen med frivillige om hverdagsudfordringer, som de er uddannet til at tackle alene, er der brug for tid og ressourcer til at italesætte, forklare og afklare begge veje.

Det ligger implicit i frivilligheden, at den vil afsøge mulighederne for at overskride og skubbe til grænserne i rummet, og det skal offentlige aktører kunne acceptere. Grænserne mellem de professionelle og de frivillige kan ofte ikke fastlægges én gang for alle. Frivillige vil konstant komme til at gå ind og ud af rammerne hvilket kan bidrage med noget andet, end det den faglige indsats kan. Det udfordrer, men kan være både lærerigt og udbytterigt for de forskellige aktører. Der er derfor brug for en risikovillighed og et mod til at kaste sig ud i nye løsninger samskabt med eksterne kræfter.

Det kan føles som en trussel, når frivillige træder ind ad døren på samme tid, som en ansat er på vej ud. Frygten for at den faglige profession kan erstattes af frivillige kan få den faglige identitetsfølelse til at vakle og gøre det svært for medarbejdere at samarbejde med frivillige på nye initiativer. Mange faglige medarbejdere spørger sig selv, om samskabelse og samarbejde med borgere og frivillige betyder, at de nu ikke længere skal lave deres arbejde, droppe deres faglighed og erfaringer eller miste de 'sjove' opgaver i hverdagen.

Der vil i fremtiden komme flere og flere situationer hvor fagpersoner skal kunne samarbejde med frivillige, både på grund af nye velfærdsstrategier, besparelser og et stigende behov for at skabe anderledes og nye tiltag. Derfor er det relevant at undersøge, hvordan fagpersonen kan agere som samarbejdspartner med blandt andet frivillige og fortsat beholde den særlige fagidentitet. Fagpersonerne skal på ingen måde glemme deres faglighed i samarbejdet med frivillige, men skal derimod kunne løfte deres faglighed ind i samskabelsen.