

PLACERING AF MEDARBEJDERE

Med til overvejelserne om det fremtidige boligsociale arbejde hører også refleksioner om, hvor de boligsociale medarbejdere fysisk skal have arbejdsplads. Det er overordnet en beslutning om, hvorvidt alle eller nogle af de boligsociale medarbejdere skal have kontor centralt – f.eks. på rådhuset eller i boligorganisationen – eller om alle eller nogle af de boligsociale medarbejdere skal have kontor lokalt i et eller flere boligområder og således være tæt på beboerne.

Vi har set forskellige modeller, der hver især har deres styrker og begrænsninger:

LOKAL PLACERING AF BOLIGSOCIALE MEDARBEJDERE

Den lokale placering af medarbejdere er typisk forbundet med det lokale boligsociale sekretariat, men kan også være en kommunal boligsocial medarbejder, som varetager lomme pengeindsatsen, der sidder fremskudt en eller flere dage om ugen.

Den lokale placering behøver ikke være fortid blot fordi man ønsker, at det boligsociale arbejde skal dække bredere end ét boligområde. Kommuner og boligorganisationer arbejder med at kombinere netop disse to ting, så den boligsociale medarbejder stadig har den tætte kontakt til beboerne.

Konstruktionen kan være, at placere en - eller flere - medarbejdere centralt, og så placere de øvrige boligsociale medarbejder i et boligområde, eller i hver deres boligområde med fokus på den tætte relation til beboerne. De centralt placerede medarbejdere har fokus på at sikre overblikket, skaber koordinering og synergi mellem områdernes boligsociale arbejde, f.eks. ved efter behov at flytte medarbejderkompetencer eller aktiviteter mellem områderne og dermed opnå fordele en samlet koordinering af et geografisk bredt boligsocialt arbejde.

CENTRAL PLACERING AF BOLIGSOCIALE MEDARBEJDERE

En række kommuner og boligorganisationer ønsker, at de boligsociale medarbejdere er placeret centralt enten i boligorganisationen eller kommunen, hvor de har kontor, og hvorfra de varetager de boligsociale opgaver. Herfra rykker medarbejderne efter behov ud til beboerne og hjælper med de konkrete problematikker, f.eks. som økonomirådgiver eller konfliktmægler.

De centralt placerede medarbejdere kan også igangsætte aktiviteter lokalt som medarbejderne tager ud og varetager.

Potentialerne i denne model er, at de boligsociale medarbejdere kan dække flere boligområder eller måske alle boligorganisationens boliger. Kontakten til de enkelte afdelinger kan eksempelvis ske i samarbejde med ejendomsfunktionærerne og/eller afdelingsbestyrelserne. De kan formidle de lokale behov og medvirke til at skabe kontakt mellem beboerne og de boligsociale medarbejdere.

Med den centrale placering har de boligsociale medarbejdere ligeledes mulighed for at have et overordnet blik på boligområderne/byen, og at flytte boligsociale aktiviteter fra boligområde til boligområde efter behov. Den centrale placering giver også mulighed for koordinering mellem det boligsociale arbejde og kommunen eller boligorganisationens drift og strategiske dagsorden.

Begrænsningerne ved denne model er, at de boligsociale medarbejdere ofte er langt fra beboerne i hverdagen. Dermed har de mindre mulighed for at skabe en tæt og tillidsfuld relation, som er en af de klassiske boligsociale metoder.