



Kompetenceudvikling
– hvor vil du hen?

17/2009

21. AUGUST

ISSN 0105-5399

Ansvarshavende
Forbundsformand
Kirsten Nissen

Redaktion
Jens Nielsen (redaktør)
Kurt Ladefoged
Lone Marie Pedersen
Maria Rørbæk

Layout
Bodil Hesselbo

Stillingsannoncer

Lene Jensen, Datagraf Auning AS,
Energivej 75, 8963 Auning
Tlf. 8795 5555,
fax 8795 5544
annoncer@datagraf.dk

Læserindlæg, artikler og
anmeldelser er ikke nødvendigvis
udtryk for redaktionens eller
organisationens mening.
Redaktionen påtager sig intet
ansvar for uopfordret indsendt stof.

Alle artikler i Socialpædagogen
kan desuden findes i bladets
elektroniske arkiv på internettet
www.socialpaedagogen.dk

Adresse

Socialpædagogen
Brolæggerstræde 9,
1211 København K
Tlf. 7248 6000
Åbningstid: mandag-onsdag 9-15,
torsdag 9-17, fredag 9-13
Telefax: 7248 6001
redaktionen@sl.dk
www.socialpaedagogen.dk

Abonnement

Abonnementspris 2009:
843,00 kr. inkl. moms (26 numre)
Løssalg: 37,00 kr. + porto

Tryk og produktion

Datagraf Auning AS

Oplag

42.864 i perioden
1.7.07-30.06.08



Redaktionen af 17/09
er afsluttet d. 13.8.09.

Deadline for læserbreve og
stillingsannoncer for 18/09, der
udkommer den 4. september er
mandag den 24. august kl. 12.
Deadline for 19/09 er mandag den 7.
september kl. 12.

Forsideillustration:

Allan Stochholm



Medlem af
Dansk
Fagpresseforening



KOMMENTAR

Selv om vi fik verdens bedste socialpædagogiske grunduddannelse, vil vi aldrig slippe for behovet for efter- og videreuddannelse. Det er et af vilkårene for, at vi får mere viden og bliver klogere.

Efter- og videreuddannelse til gavn og glæde

Af Marie Sonne
Forbunds næstformand



FOTO: THOMAS SØNDERGAARD

I hele forbundets historie har vi snakket om nødvendigheden af efter- og videreuddannelse.

Står resultatet så mål med vores ønsker og behov? Nej. Det kan vi ikke sige. Men det er alligevel blevet klart bedre de senere år.

Vi har et udviklet og fleksibelt videreuddannelsessystem for voksne. Vi har diplomuddannelse og masteruddannelse i socialpædagogik. Vi har spændende kandidatuddannelser på DPU. Vi ved fra søgnngen til DPU, at socialpædagoger udgør en forholdsmæssig stor del af deres studerende.

Så vi har rammerne. Og vi har faktisk også pengene – i hvert fald på voksenområdet. I februar 2008 blev der af satspuljen afsat 27 mio. kroner til efter- og videreuddannelse inden for voksenområdet. Men pengene blev skubbet rundt i systemet, og ingen vidste rigtigt hvor de var, og hvad man skulle med dem. Det, selv om socialpædagoger for lang tid siden har givet velfærdsministeriet et forslag til, hvordan hele processen kunne organiseres. Først nu, her i sommerferien, er midlerne frigivet til udmøntning. Det vil sige, at i mere end halvdelen af år har midlerne ligget inaktive. Selv om man kan tage sig til hovedet over det forløb, skal vi ikke lade os slå ud af det. Nu er midlerne der. Få jeres forvaltningsmyndighed med på nogle spændende udviklings- og uddannelsesprojekter.

I dag ved vi meget mere om, hvad der virker i efter- og videreuddannelse. Det er dokumenteret, at den mest effektive læringsform overhovedet for socialpædagoger er videreuddannelse kombineret med udviklingsprojekter på arbejdspladsen. Interne kurser på arbejdspladsen har kun ringe effekt.

Hvorfor søger socialpædagoger i så høj grad efter- og videreuddannelse? Jo, for det første bliver de opgaver, socialpædagoger varetager, mere og mere komplicerede. For det andet er det socialpædagogiske vidensgrundlag i pædagoguddannelsen alt for tyndt.

Men selv om vi fik verdens bedste socialpædagogiske grunduddannelse, vil vi aldrig slippe for behovet for efter- og videreuddannelse. Det er et af vilkårene for, at vi får mere viden og bliver klogere.

I dette temanummer af *Socialpædagogen* prøver vi at vejlede dig om veje og vildveje i socialpædagogers til tider noget uoverskuelige landskab for efter- og videreuddannelse. Lad dette blive starten på en proces, hvor vi også udveksler og deler vores viden med hinanden. Til gavn for socialpædagogikken og den socialpædagogiske indsats.

INDHOLD



TEGNING: ALLAN STOCHOLM

04 KOMPETENCEUDVIKLING

Anette Kølln udvikler sin faglighed ved at prøve sig frem. Amanda Atli Rasmussen selvudviklede sig til et nyt job, og Christian Christensen mener, han fagligt rykkede en liga op gennem efteruddannelse.

I dette nummer sætter fagbladet *Socialpædagogen* fokus på kompetenceudvikling. Bliv klogere på dine egne muligheder – og inspireret af andres erfaringer.

06 Det store spil om efter- og videreuddannelse**09 Find vej i uddannelsesjunglen**

Udbudet af efteruddannelse til socialpædagoger er enormt. Få gode råd, så du kan vælge det rigtige.



TEGNING: ALLAN STOCHOLM

12 Hvad har du brug for?**14 Sig det højt**

Støtte- og aktivitetscenteret SAC i Hillerød har skiftet de traditionelle MUS-samtaler ud med teamudviklingssamtaler. Filosofien er enkel: Del dine drømme med kollegaerne – og få hjælp til at føre dem ud i virkeligheden.

19 12 ugers efteruddannelse – til alle

Høskoven ved Århus har gennemført et gigantisk efteruddannelsesprojekt.

22 På sporet af neuropædagogikken

FOTO: RASMUS BÅNER

Tag med Lillian Bomholdt på arbejde og se, hvad efteruddannelse i millionklassen betyder for dagligdagen på et bosted for senhjerne-skadede.

28 VOLD MOD KVINDER

Indkaldelse til Kredsenes generalforsamlinger

28 SYNSPUNKT

Flere kvinder søger til krisecentre

29 NYE BØGER**30 ARBEJDSMILJØ**

Syge chefer får syge medarbejdere

31 DEBAT**32 SYNSPUNKT**

Større indflydelse på eget liv – hvordan?

Klogere, dygtigere, skarpere



Socialpædagogisk arbejde med børn, unge, misbrugere, marginaliserede, handicappede og andre mennesker kræver en løbende faglig udvikling. Derfor har vi i dette nummer af Socialpædagogen sat fokus på kompetenceudvikling. I temanummeret kan du både få konkrete tips, hvis du selv vil i gang med efter- eller videreuddannelse og inspiration fra andre, der fortæller, hvordan de har gjort. Du kan også prøve Det Store Spil Om Efter- og Videreuddannelse og se, om du når i mål med en plads på skolebænken. Læs også reportagen fra Høskoven i Århus, hvor alle fastansatte i boenhederne har fået tre måneders betalt efteruddannelse, og en artikel om Støtte- og Aktivitetscenteret SAC i Hillerød, hvor medarbejderudviklings-samtalerne foregår i grupper efter filosofien: 'Fortæl kollegaerne dine faglige mål – og få hjælp til at føre dem ud i livet'. I forlængelse af temanummeret åbner vi også en debat om kompetenceudvikling på Fagbladet Socialpædagogens Facebook-gruppe. Du finder den via www.socialpaedagogen.dk

VOX-POP

Bedre kendskab til mig selv – og andre



Ulla Froberg

Halvandet år efter at Ulla Froberg begyndte som stedfortræder på det private opholdssted Gl. Krogaard uden for Aalborg, tog hun den "Grundlæggende Lederud-

nelse". Et 16-dages kursus, der udbydes i samarbejde mellem Landsforeningen af opholdssteder, LOS og Academi Vest i Esbjerg.

– Uddannelsen gør, at jeg er blevet klædt bedre på i min hverdag, konkluderer hun.

For Ulla Froberg var den største øjenåbner, at hun blev præsenteret for DISC Person-Profilen.

Her skal man svare på spørgsmål om sin egen adfærd, og kan herefter se om, man har meget eller lidt af henholdsvis Dominans, Social indflydelse, Stabilitet og Competence.

– Formålet er at se på, hvordan du er som leder, og hvilke områder du kan arbejde med

for at blive styrket. For mit eget vedkommende har jeg ikke så højt et "D". Som underviseren flere gange sagde, skal jeg "tage mig sammen" for at komme op i D'et, hvor man siger til andre, at du skal sådan og sådan. Til gengæld er jeg for eksempel god til at skabe relationer og leve mig ind i andre menneskers situation. Jeg er også god til at følge op og sikre, at tingene er i orden, fortæller Ulla Froberg.

I sig selv er det ikke dårligt, at være en leder, der er stærkest i "I-S-C", og Ulla Froberg ser også sig selv som et godt supplement til Gl. Krogaards øverste leder, der selv har et højt D.

– Men på baggrund af kurset er jeg blevet mere opmærksom

på, hvordan jeg kan styrke mit eget D. Og jeg har også fået nogle redskaber til det, for eksempel til at planlægge og kommunikere på et personalemøde. Det er nemmere, at sige, at andre skal noget, når man er blevet bedre til at forklare hvordan og hvorfor, siger Ulla Froberg.

Gennem arbejdet med DISC har Ulla Froberg også fået en større forståelse for, at andre kan have en anden personprofil – og det gør det nemmere at kommunikere.

Hun har nu fået mod på mere lederuddannelse og er blevet optaget på diplomuddannelsen i offentlig ledelse.

VOX-POP

Selvudviklede sig til jobskifte



Amanda Atli Rasmussen

Som hjemmevejleder i Helsingør Kommune fik Amanda Atli Rasmussen for halvandet år siden betalt et selvudviklingskursus i NLP – Neuro Lingvistisk Programmering.

– Det var helt revolutionerende for mig, konstaterer hun.

Formålet var dels at give Amanda og kollegaerne nogle redskaber til at støtte blandt andre hjerneskadede og udviklingshæmmede mennesker i at sætte og nå mål, dels at de selv skulle udvikle sig personligt.

– Vi er de mennesker, andre skal spejle sig i, så jo mere vi får af udvikling jo bedre bliver det, siger Amanda.

Den private uddannelse til NLP Practitioner tog i alt 25 dage, og kollegaerne blev sendt af sted i hold på 15 om året.

– NLP gør dig stærk i at finde nye veje og se ud over begrænsningerne. Et motto er: Hvad der er muligt for mennesket, er muligt for mig. Nogle stritter over

NLP og mener, at det er religionsslignende, men jeg tænkte, at jeg bare ville tage det, jeg kunne bruge, fortæller Amanda.

På kurset blev Amanda præsenteret for en række praktiske øvelser og konkrete redskaber, der blandt andet handlede om at sætte sig SMARTe mål – det vil sige specifikke, målbare, realistiske, attraktive og tidsbestemte mål.

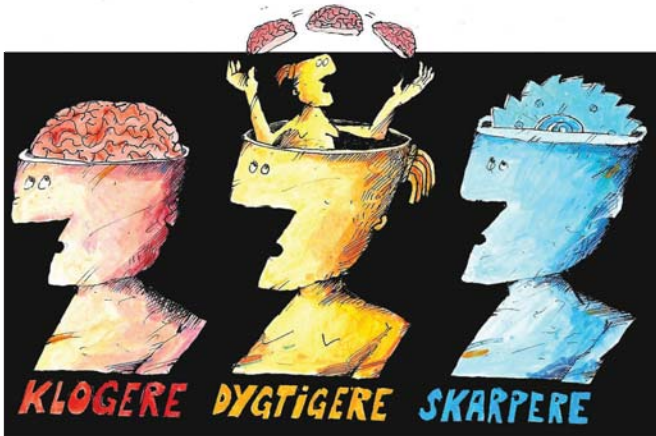
– Vi prøvede øvelserne af på hinanden, og derigennem blev jeg opmærksom på, at jeg altid har ønsket at arbejde med børn og unge, og at jeg samtidig har behov for tryk og struktur, og derfor kunne have lidt svært ved at sige mit job op og kaste mig ud i noget nyt. Fokuseringen på at gøre målet reali-

stisk hjalp mig til den ide, at jeg kunne søge nyt job og bede om orlov i et år, siger Amanda.

Kort efter at hun havde formuleret drømmen om et jobskifte for sig selv, så hun en annonce i avisen om en ledig stilling som souschef på et privat opholdssted.

Hun søgte stillingen – og fik den.

– Forinden gennemførte jeg også en triathlon for første gang i mit liv, så jeg har virkelig oplevet, at NLP fik det til at rykke for mig.



Det store spil om efter- og videreuddannelse



44 45 46 47 48 49 50 51 52 53

43 42 41 40 39 38 37 36 35 34 33 32 30 31

54 55 56 57 58 59 60 61 62 63 64 65 66 67

40 Du undersøger markedet for efter- og videreuddannelse ved at søge på www.ug.dk eller ved at få personlig vejledning. (Læs artiklen "Find vej i uddannelsesjunglen".) Er der bonus? Gå til felt 47. Er du stadig søgende? Ryk to felter frem.

42 Hvis I er flere på arbejdspladsen, der har brug for efteruddannelse, kan den lokale professionshøjskole skræddersy et tilbud, der passer til jer. (Se listen over professionshøjskoler i faktaboksen.) Gå direkte til felt 50.

47 Nu har du fundet et uddannelsesstilbud, der lyder godt. Du laver dit eget kvalitetstjek af uddannelsesstilbuddet ved for eksempel at tale med tidligere kursister / studerende. Læs mere i fakta-boksen "Lav dit eget kvalitetstjek" og ryk frem til felt 50.

50 Tillykke! Du har fundet det helt rigtige tilbud. Nu mangler du "bare" at få det finansieret. Er du helt eller delvist ledig? Gå til felt 55. Er du ansat? Gå til felt 60. Er du selvstændig? Gå til felt 65.

55 Ring til en jobkonsulent i Socialpædagogernes A-kasse og få en samtale om dine uddannelsesmuligheder. Måske kan du få ønske-efteruddannelsen betalt og kan gå i mål i felt 100. Ellers må du rykke til felt 95.

60 Hvis din arbejdsplads har tegnet overenskomst med Socialpædagogerne, kan du rykke ti felter frem. Ellers må du nøjes med at gå et enkelt skridt frem.

61 Du har ikke den overenskomstsikrede ret til en kompetenceudviklingsplan. Bed alligevel om en samtale med din leder / arbejdsgiver – og forbered dig ved at kontakte dit lokale kredskontor hos Socialpædagogerne. Gå til felt 75.

65 Som selvstændig må du selv betale for din efteruddannelse, men i nogle tilfælde kan du få Statens Voksenuddannelsesstøtte. Beløbet svarer til satsen for dagpenge. Læs mere på www.svu.dk. Hvis du er villig til selv at betale udgifterne til uddannelsen, kan du springe direkte frem til felt 100. Ellers må du tilbage til start og gå efter et billigere alternativ.

70 Du har en overenskomstsikret ret til at en årlig kompetenceudviklingssamtale med din leder, hvor der skal lægges en skriftlig plan for din kompetenceudvikling. Gå til felt 80.

75 Du får hjælp til at blive klædt på til samtalen med din arbejdsgiver. Hvad er de gode argumenter for, at du skal have efter/videreuddannelsen? Hvordan kan det gavne arbejdspladsen? Hvordan kan I eventuelt skaffe penge udefra til at dække nogle af udgifterne? (Læs også artiklen "Penge til kompetenceudvikling"). Ryk ti felter frem.

80 Ups! Du glemte at tale med din tillidsrepræsentant, inden du gik til din leder. Ryk fem felter tilbage og tal med ham eller hende.

85 Finansiering af efter- og videreuddannelse er ofte et spørgsmål om forhandling. I nogle tilfælde siger arbejdsgiveren ja til at betale det hele og give dig fri til undervisning. Andre gange må I mødes på halvvejen. Måske vil arbejdsgiveren dække udgifterne, hvis du uddanner dig i din fritid. Måske kan du få betalt en del af uddannelsen, hvis du også selv betaler noget. Hvis kassen er smækket helt eller delvist i, må du rykke til felt 95. Hvis du får det hele betalt, springer du direkte til felt 100.

90 Åh, nej, du har valgt en helt forkert efteruddannelse, der slet ikke passer til dine behov. Ryk tilbage til start.

95 Hvis du vil have uddannelsesstilbudet, må du selv til lommerne, så du kan springe til felt 100. Ellers må du rykke tilbage til start og sænke ambitionerne.

100 Tillykke! Du er i mål og kan begynde på din efter- eller videreuddannelse.

MÅL

KOMPETENCEUDVIKLING

Find vej i uddannelsesjunglen

Så svært er det heller ikke – Socialpædagogernes uddannelseskonsulent, Torsten Erlandsen, viser vej i de mange muligheder for socialpædagogisk efter- og videreuddannelse

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Tegning: Allan Stochholm

Hvad er kompetenceudvikling

Kompetenceudvikling er udvikling af ny viden, færdigheder og/eller holdninger hos medarbejderne. Ofte forbindes kompetenceudvikling kun med kurser, faglig opdatering og almen uddannelse. Men det foregår også på arbejdspladsen i arbejdssituationen. Mennesker udvikler sig, hver gang de prøver noget nyt. Når en medarbejders muligheder for at handle udvides, kan man derfor tale om kompetenceudvikling.

Fra: Aftale om kompetenceudvikling, KTO-forliget 2008. www.sl.dk/dga/kompetence

Vil du på studietur til Cuba? Tage en kandidatuddannelse på DPU? Eller lære sandplay-pædagogik på Dansk Sandplay Institut?

Udbudet af efter- og videreuddannelse for socialpædagoger er enormt.

Bladrer du bare en enkelt udgave af nærværende fagblad igennem, kan du se annoncer for så forskellige tilbud som ovenstående. Side om side med andre annoncer for eksempelvis kurser i supervision og meditation, pædagogisk massage, anerkendende dialog og kroporienteret psykoterapi samt en konference om etik og en temadag om forebyggende behandling for familier og gravide med misbrugsproblemer.

Umiddelbart kan det være svært at overskue uddannelsesjunglen, men Socialpædagogernes uddannelseskonsulent, Torsten Erlandsen, står klar med kort og kompas:

– Det er faktisk slet ikke så svært at gennemskue. Det har det været, men systemet er blevet meget enklere, siger han.

Først og fremmest skelner Torsten Erlandsen mellem private og offentlige uddannelser, og her er han helt klar i mælet:

– Her hos Socialpædagogerne kan vi kun anbefale vores medlemmer at tage efteruddannelse, der er en del af det offentlige uddannelsessystem for voksne. Altså uddannelser, der for eksempel udbydes fra professionshøjskoler (der blandt

andre rummer de tidligere pædagogseminarier) eller universiteter. Vi kan selvfølgelig ikke sige, at alle private kurser og uddannelser er dårlige, men der er ingen garanti. Hvem som helst kan åbne en privat uddannelse om hvad som helst, og jeg synes, at du skal have en rigtig, rigtig god grund til at vælge en efteruddannelse, der ligger uden for det anerkendte system, siger han.

Søg på www.ug.dk

Når du skal finde vej i det offentlige uddannelsessystem, kan du begynde på hjemmesiden for den nærmeste professionshøjskole (se faktaboksen "Find din lokale professionshøjskole.") Du kan også lægge ud med den helt nye hjemmeside UddannelsesGuiden www.ug.dk

Her kan du i princippet få et samlet overblik over alle offentlige uddannelsestilbud – og du kan søge efter mange forskellige kriterier. For eksempel din egen uddannelsesmæssige baggrund, dine interesser eller fritext, hvor du for eksempel søger på "udviklingshæmmede" eller "anbragte børn".

Da *Socialpædagogen* afprøvede siden, oplevede vi dog nogle forvirrende og misvisende søgeresultater – men fortvivl ikke. Der er også mulighed for at få personlig vejledning. Når det gælder videregående uddannelse – altså uddannelse, der som minimum bygger oven på en ungdomsuddannelse – har staten syv studievalgcentre, hvor vejledere sidder parat til at guide dig. Enten pr. telefon, mail eller ansigt til ansigt.

– Vi har ikke alle efteruddannelsesmulighederne på rygraden, men vi ved, hvor man skal søge. Du kan både komme til os, hvis du har en klar ide om, at du gerne vil specialisere dig inden for et helt bestemt område, og hvis du bare har en fornemmelse af, at du har brug for en eller anden form for videreuddannelse, siger Jan Svendsen, der er souschef hos Studievalg København.

En typisk vejledning varer 10-20 minutter og er meget handlingsorienteret. Hvis du er meget afklaret, kan du få hjælp til at finde information om konkret efteruddannelse. Et eksempel kan være en socialpædagog, der gerne vil blive bedre til at arbejde med udviklingshæmmede og musik. Hun får måske til opgave at læse mere om den pædagogiske diplomuddannelse i henholdsvis musik og specialpædagogik. Hvis du slet ikke ved, hvad du vil, får du måske nogle spørgsmål, du skal tænke over for at blive mere afklaret.

– Og når man så selv har arbejdet videre, kan man komme tilbage og få mere vejledning. Samlet kan man få lige så meget vejledning, som man har brug for, siger Jan Svendsen.

Du finder dit lokale studievalgcenter på www.studievalg.dk

Gå efter diplomuddannelsen

Socialpædagogernes uddannelsespolitiske konsulent, Torsten Erlandsen, har en klar anbefaling, hvis du allerede har en pædagoguddannelse eller tilsvarende:

Lav dit eget kvalitetstjek

Hvis du vil i gang med et større efteruddannelsesforløb, gælder det om at tjekke kvaliteten. Socialpædagogernes socialpolitiske uddannelseskonsulent, Torsten Erlandsen, anbefaler, at du taler med tidligere kursister eller studerende for at høre deres erfaringer. Du kan finde dem ved at:

- Høre i dit eget netværk. Har nogle erfaringer, du kan bruge?
- Ringe til din lokale kreds hos Socialpædagogerne – kender de noget til uddannelsen?
- Efterlyse erfaringer via Socialpædagogens Facebook-gruppe som du finder på www.socialpaedagogen.dk
- Tage ud på uddannelsen, mens den kører og tale med studerende i pausen

Læs mere

Læs mere om kompetenceudvikling på Socialpædagogernes hjemmeside www.sl.dk Under fanen "Fag og uddannelse" er der et stort afsnit om efter- og videreuddannelse.

Læs også kapitlet om kompetenceudvikling i redskabsmappen "Den gode arbejdsplads" som du finder på www.sl.dk/dengodearbejdsplads



– Gå efter at tage en diplomuddannelse. Helt eller delvist.

Samlet svarer diplomuddannelsen til et års fuldtidsuddannelse, men den kan stykkes sammen af mange mindre bidder – moduler.

Systemet er bygget op, så hvert modul giver et antal points (ECTC-points), og du kan selv sætte modulerne sammen. Helt frie er kombinationsmulighederne dog ikke, så sørg altid for at tale med en studievejleder om dine planer.

For socialpædagoger vil der umiddelbart være mest at hente under den pædagogiske diplomuddannelse, hvor du for eksempel både kan finde moduler i socialpædagogik, specialpædagogik, drama, musik, idræt, kommunikation samt vejledning og supervision. Men du kan også gå på jagt i helt andre diplomuddannelser, og finde et modul i den sociale eller sundhedsfaglige diplomuddannelse.

– Der er virkelig mange kombinationsmuligheder, og du kan tilpasse det enkelte modul til dine egne behov, fordi du laver individuelle opgaver undervejs. Samtidig er det en kæmpe fordel, at diplomuddannelsen er anerkendt som kompetencegivende uddannelse – både i Danmark og internationalt. Konkret betyder det for eksempel, at diplomuddannelsen giver adgang til at læse videre på master-niveau, og at den tæller på CV'et, fordi arbejdsgiverne ved, at det er uddannelse på et bestemt niveau. Endvidere er det en stor fordel, at du på en videregående uddannelse møder kollegaer udefra og får mulighed for at reflektere over din praksis.

Find din lokale professionshøjskole

De tidligere pædagogseminarier er nu en del af landets otte professionshøjskoler / university colleges. På deres hjemmesider kan du se, hvad de konkret tilbyder af efteruddannelse. Professionshøjskolerne tilbyder også skræddersyede forløb til de enkelte arbejdspladser. Du kan også ringe og få mere information.

Find dit lokale tilbud på listen herunder. Bynavnet i parentes angiver hovedadressen – der er også andre afdelinger andre steder.

Professionshøjskolen University College Nordjylland (Aalborg): www.ucn.dk

VIA University College (Risskov): www.viauc.dk

University College Lillebælt (Vejlø): www.ucl.dk

University College Syd (Haderslev): www.ucsyd.dk

University College Vest (Esbjerg): www.ucvest.dk

University College Sjælland (Sorø): www.ucsj.dk

Professionshøjskolen UCC (Søborg): www.ucc.dk

Professionshøjskolen Metropol (København): www.phmetropol.dk

VOX-POP

Godt med en body



Rikke Windfeld

Dykkere har altid en makker med, når turen går til havets dyb – og det burde kursister faktisk også have.

– Uanset om det bare er en temadag eller en længerevarende uddannelse, vil jeg anbefale, at man tager to eller flere af sted. For mig har det i hvert fald været meget givtigt at have en sparre med, siger socialpædagog Rikke Windfeld, der arbejder i socialpsykiatrien i Tønder Kommune.

Sammen med en daværende kollega har hun taget et kursus

i Kognitiv Misbrugsbehandling på det psykiatriske hospital i Risskov.

I tre måneder var de to dage om måneden på kursus sideløbende med, at de i praksis arbejdede med konceptet Bedre Liv, der blandt andet går ud på at undervise misbrugere med psykiatriske diagnoser i forskellige mestringsstrategier.

– I forhold til selve undervisningen var det klart en fordel at være to fra samme arbejdsplads. Når vi kørte til og fra Risskov, diskuterede vi i bilen – blandt

andet talte vi om, hvordan det vi lærte på kurset passede med det, vi kendte fra vores daglige arbejde, fortæller Rikke Windfeld.

Endnu vigtigere var det at være to, når teorien skulle føres ud i praksis.

– Vi kunne supplere hinanden og gøre det, vi hver især var bedst til. Og så hører fire ører jo bedre end to.

KOMPETENCEUDVIKLING

Hvad har du brug for?



Rita Buhl fra Via University College stiller en række spørgsmål, som du kan bruge til at lægge en plan for din kompetenceudvikling

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Tegning: Allan Stochholm

Hvad er du vild med i dit job?
Og hvad er du mindre vild med – eller måske rigtig træt af?

Sådan lyder de to første spørgsmål, som du kan bruge til at lægge en plan for din kompetenceudvikling.

– Første skridt er refleksion og afklaring, fastslår karrierevejleder Rita Buhl fra professionshøjskolen VIA University College i Risskov ved Århus.

Når pædagoger ønsker at videreudvikle deres faglige kompetencer uden at vide hvordan, serverer Rita Buhl flere spørgsmål end svar.

– Jeg tager udgangspunkt i nu'et. Hvor er du nu og her? Er der noget, der skal skrues op for? Og andet, der skal skrues ned for? Kompetenceudvikling handler ikke nødvendigvis om kurser og videreuddannelser. Det kan også indebære nye arbejdsopgaver eller andre vaner. Og målet kan være meget andet end at gå et trin op på karrierestigen.

– Selvfølgelig er der nogle, der for eksempel kommer og siger: Jeg vil være leder, hvordan bliver jeg det? Men kompetenceudvikling kan også være for dem, der ønsker at gear ned. Jeg vil have mere overskud til andre ting end mit arbejde – hvordan får jeg det, siger Rita Buhl

Tænk på helheden

Hvis du vil lægge en plan for din egen kompetenceudvikling, anbefaler hun, at du tænker på hele dit liv – og ikke kun på dit job.

– Det er for eksempel vigtigt, at overveje om en eventuel uddannelse passer ind i dit privatliv. Skal det være nu, eller er det bedre at vente fem år?

Rita Buhl bruger ikke selv en fast skabelon, når hun vejleder, og hun mener heller ikke, at du kan gå slavisk frem efter et fast skema. Men hun anbefaler, at du sætter tid af og tænker dine ønsker og muligheder igennem med udgangspunkt i nedenstående spørgsmål. Du kan eventuelt sætte dig sammen med en ven eller kollega og skiftes til at være den, der spørger og den der svarer:

Tag udgangspunkt i nu'et.

Hvornår er du rigtig glad for dit arbejde?

Fortæl om en konkret situation, hvor du bare syntes, det var skønt at være på arbejde.

Hvornår er du mindre glad for dit job?

Fortæl om en konkret situation.

Hvad har du brug for at lære for at få mere af det gode?

Hvad har du brug for at lære for at undgå / mindske det mindre gode?

Hvordan kan du opnå den læring? Har du for eksempel brug for nye arbejdsopgaver? Nye kollegaer? Mere refleksion? Et kursus? En videreuddannelse?

Har du brug for flere udfordringer? Eller mere ro og refleksion?

Har du brug for mere ansvar? Eller mindre?

Hvilke rammer skal der være for din kompetenceudvikling? Hvad vil du bruge af tid? Penge? Andre ressourcer?

Hvem kan hjælpe dig?

Hvordan får du din (eventuelle) arbejdsgiver med på ideen?

Hvad har du brug for af konkret viden for at komme videre? (Det kan for eksempel være viden om udbud af kurser eller facts om de krav, der stiller på specifikke kurser.)

Find flere spørgsmål og øvelser på www.kompetenceweb.dk

Penge til kompetenceudvikling

Den dyreste efteruddannelse er den, der ikke bliver givet. Sådan lyder et argument for at få arbejdsgiveren til at dække udgifterne.

For øjeblikket er der også flere andre økonomiske begrundelser for at arbejdsgiverne bør sende medarbejdere på skolebænken.

Tilskud til diplom-, master- og praktikvejllederuddannelsen

Ved de sidste trepartsforhandlinger (forhandlinger mellem stat, arbejdsgivere og lønmodtagere) blev det vedtaget at give tilskud til at nedsætte deltagerbetalingerne på såvel master- som diplom- og praktikvejllederuddannelserne. For masteren drejer det sig om en reduktion på ni procent, sådan at prisen nu er 15.000 kroner for hver af de fire moduler. På diplom- og praktikvejllederuddannelsen er reduktionen 26 procent. Den præcise pris svinger fra uddannelsessted til uddannelsessted, men den ligger i omegnen af 7-8.000 kroner pr. modul. (Praktikvejllederuddannelsen tæller i sig selv som et modul på diplomuddannelsen, der samlet består af seks moduler.) Den nedsatte deltagerbetaling gælder kun frem til 2011.

Regionale midler til kompetenceudvikling

I hver enkelt region sidder en bestyrelse på en pengekasse, der skal bruges til kompetencegivende kurser/efter- og videreuddannelse. I alt er der sat 450 millioner kroner af, og de skal både fordeles mellem socialpædagoger og andre offentligt ansatte – så der skal nok være andre, der bruger pengene, hvis du ikke gør.

Kontakt dit lokale kredskontor hos Socialpædagogernes Landsforbund for at høre om mulighederne i dit lokalområde.

Støtte på dagpenge-niveau

Hvis du er ansat og tager orlov i mindst en uge for at uddanne dig på fuld tid på en offentlig, anerkendt uddannelse, kan du i mange tilfælde få Statens Voksen Uddannelsesstøtte (SVU), der svarer til dagpengeniveauet. (Du kan evt. bruge det i forhandlingerne med din arbejdsgiver, og aftale, at du får suppleret op til din fulde løn.)

Læs mere på www.svu.dk. Hvis uddannelsen sker på en professionshøjskole, kan du også få vejledning her.

Jobrotation

Hvis du går på efteruddannelse, imens en arbejdsløs passer dit job, er der mulighed for at din arbejdsgiver kan få tilskud til din uddannelse samt til vikarens løn.

Hør mere hos det lokale jobcenter, som du finder på www.jobnet.dk

SL og BUPL giver økonomisk støtte til udviklingsprojekter

Et kursus er ikke den eneste farbare vej til kompetenceudvikling – du kan også udvikle dig gennem et konkret projekt på din arbejdsplads, hvor du for eksempel afprøver nye metoder. I SL og BUPLs udviklingsfond er der mulighed for at søge op til 150.000 kroner, der kan dække konsulentbistand, frikøb og supervision. Læs mere på www.sl.dk/udviklingsfond

KOMPETENCEUDVIKLING

Sig det højt

Fortæl kollegaerne om dine drømme og planer – og få hjælp til at føre dem ud i livet. Det er essensen af udviklingssamtaler i grupper

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Foto: Ricky Molloy

På papiret var Lone Mathiesen seksualvejleder. Hun havde taget uddannelsen og tilegnet sig kompetencerne.

Hun brugte dem bare ikke til noget.

Ikke før hun havde været til teamudviklings-samtale og souschefen begyndte at spørge ind.

– Hvordan kan det egentlig være, at du ikke bruger uddannelsen til noget?

Støtte- og aktivitetscenteret SAC i Hillerød har skiftet de traditionelle MUS-samtaler ud med TUS-samtaler, hvor den enkelte medarbejder ikke nøjes med at sidde overfor sin leder – men sidder overfor hele sit team på 6-8 personer.

Således lyttede alle de nærmeste kollegaer med, da Lone Mathiesen fortalte om sine faglige drømme, håb, styrker og svagheder.

– Forinden havde jeg da lidt kriller i maven. Ikke fordi jeg var utryg ved teamet, men fordi jeg var spændt på, hvilke spørgsmål jeg ville få stillet og om, jeg kunne svare på dem, fortæller Lone Mathiesen, der arbejder som hjemmevejleder hos udviklingshæmmede.

Inden udviklingssamtalerne havde teamet i fællesskab formu-

leret deres egen vision. Hvad ville de som gruppe arbejde med i de næste to år?

“Dynamik / handling” var et af kodeordene i visionen – og dermed et af kodeordene for stedfortræder Christina Thorholms spørgsmål til Lone Mathiesen.

Ingen skjulte dagsordener

– Der må aldrig være en skjult dagsorden til teamudviklingssamtalen, og lederens spørgsmål skal kun tage udgangspunkt i det, medarbejderen siger, og det, der er teamets vision. Det gælder om at spørge ind, så man åbner op for drømme og ressourcer. I almindelige arbejdssituationer er det jo i højere grad lederens rolle at fokusere på at beslutte og producere resultater, under TUS-samtalerne er lederens rolle afgørende anderledes, siger Christina Thorholm.

Halvandet år efter husker Lone Mathiesen stadig tydeligt samtalen:

– Christina har en helt speciel måde at spørge på. Det er som om, hun kan høre bag om ordene og holde mig fast, så jeg får gravet ind til noget af det, der virkelig betyder noget. Jeg brændte virkelig for at blive seksualvejleder, men jeg var aldrig rigtig kommet i gang. I forbindelse med det afsluttende projekt på seksualvejlederuddannelsen havde jeg fået en over næsen på grund af en lidt lummer artikel, der var kommet ud af, at jeg havde ringet til en journalist på den lokale avis. Han interviewede mig og en bruger, og resultatet var ret ubehageligt. Det blev sådan en lidt Ekstra Blads-agtig artikel, og det gjorde, at jeg gik i stå, fortæller Lone Mathiesen.

Under samtalen fornemmede hun en positiv interesse fra ledelsen, og oplevelsen blev forstærket, da kollegaerne også fik mulighed for at kommentere.

– Jeg mærkede, at der både var accept fra ledelsen og fra mine kollegaer. De ville rigtig gerne have, at jeg arbejdede med seksualvejledningen, fortæller Lone Mathiesen.

Da dagen var omme, satte hun sig flere person-



Hvordan udvikler du dine kompetencer?

Mener du generelt, at socialpædagoger har tilstrækkelige muligheder for kompetenceudvikling?

Hvem har hovedansvaret for den faglige udvikling? Arbejdsgiveren? Medarbejderen? Fagforeningen? Politikerne?

Deltag i debatten på
www.socialpaedagogen.dk

Gennem teamudviklings-samtalerne kan kollegaerne hjælpe hinanden med at nå de faglige og personlige mål. Her er det bogstavelig talt Christina Thorholm, der får et løft af Kit Hansen (til venstre) og Lone Mathisen, Støtte- og aktivitetscenteret SAC i Hillerød.



lige mål. Det ene handlede om, at "komme mere på banen".

– Det betød utrolig meget, at alle mine kollegaer havde hørt, hvad jeg sagde, for nu kunne de holde mig fast. De sagde, at de rigtig gerne ville høre, hvad jeg havde lært på seksualvejlederuddannelsen, og så holdt jeg et oplæg på et teammøde. Det gav mig mod på at gå videre, fortæller Lone Mathiesen.

Gang i konkrete projekter

I dag har Lone Mathiesen lavet en seksualpolitik for SAC og er nu i gang med en beredskabsplan på området. Endvidere holder hun hver anden uge åben rådgivning for brugerne.

Kollegerne hjalp også Lone Mathiesen med at nå et andet personligt mål, nemlig at blive bedre til at sætte grænser for arbejdet.

– For eksempel sagde de: Husk nu at slukke arbejdstelefonen, når du går hjem. Eller: Har du stoppet op og mærket efter, om du kan klare en ekstra vagt?

Et andet udløb af teamudviklingssamtalen var, at Lone Mathiesen fik tilbudt et kursus i personlig udvikling.

– Teamudviklingssamtalerne er kun en brik i hele vores kompetencestrategi. For det første er det vigtigt, at der er en erkendelse af, at vi som socialpædagoger er redskaber for vores eget arbejde. For det andet skal der også være et budget til kompetenceudvikling, og vi er privilegerede med et årligt uddannelsesbudget på 130.000 kroner, der især fordeles mellem de 25 pædagoger, siger Christina Thorholm.

Overraskede mig selv

Efteruddannelse var også et af de konkrete mål, der kom frem i teamudviklingssamtalen for hjemmvejleder Kit Hansen.

Hun havde i forvejen en neuropædagogisk uddannelse og ønskede at bygge ovenpå med et kursus, der mere specifikt handlede om neuropædagogisk arbejde med udviklingshæmmede.

– Under TUS-samtalen blev jeg faktisk overrasket over mig selv. Pludselig sad jeg og sagde højt, at jeg gerne ville have en funktion som en form for konsulent inden for neuropædagogik, og jeg har slet ikke været vant til at promovere mig selv på den måde. Det var ikke noget, jeg havde planlagt på forhånd, men noget der dukkede op som en mulighed i løbet af samtalen. Fordi jeg kunne mærke åbenheden og interessen hos de andre, fortæller Kit Hansen, der dengang var forholdsvis nyansat.

Siden har hun og nogle kollegaer kæmpet en brav kamp for at få neuropædagogikken til at fylde mere på SAC, men da Hillerød Kommune sidste år skulle spare, stod det klart, at der ikke var penge til initiativet.

– Så man kan sige, at jeg ikke nåede det mål, jeg satte mig. Alligevel synes jeg, processen har været positiv. Det var enormt dejligt at stå frem og

sige: Det her vil jeg, det her brænder jeg for. Og så arbejde målrettet for det.

Efterfølgende har Kit Hansen også fået mulighed for at arbejde videre med konsulentrollen – bare på en anden måde. Hun er gået i gang med en coachuddannelse, og bliver brugt som sparringspartner af såvel kollegaer som af andre personalegrupper.

Kit og Lone ser begge frem til de nye teamudviklingssamtaler, der skal afholdes til efteråret.

– Nu får jeg en strøtanke hist og pist om, hvad jeg gerne vil, siger Lone Mathiesen.

– Jeg glæder mig til at reflektere målrettet over det – og sætte nogle nye mål.

Opskrift på en teamudviklingssamtale

- 1) Lederen skal være klædt fagligt på til opgaven. For eksempel gennem kurser i anerkendende ledelse eller coaching.
- 2) Der skal på forhånd være en god kultur i organisationen, så medarbejdere og ledelse har tillid til hinanden og ved, at etikken er i orden. At alle bliver behandlet ordentligt.
- 3) Der skal være en samlet vision for hele organisationen. På SAC handler det om at være et kraftcenter for mangfoldighed af liv for borgere – karakteriseret ved fri og åben kommunikation.
- 4) Med udgangspunkt i den overordnede vision, laver det enkelte team en vision for teamet – for eksempel for de næste to år.
- 5) Den enkelte medarbejder forbereder sig ved at tænke sine egne faglige styrker og svagheder igennem.
- 6) Inden teamudviklingssamtalerne gøres det helt klart, at alle eventuelle konflikter skal løses i andre sammenhænge – de må ikke blandes ind i samtalerne.
- 7) Hele teamet – på SAC drejer det sig om 6-8 medarbejdere – mødes sammen med en eller to ledere. Medarbejderne er på skift i ilden og fortæller de andre om faglige drømme, styrker, svagheder og mål.
- 8) I alt skal der sættes en time af til hver medarbejder. Først får den enkelte en halv time til at tale, mens de andre lytter. Lederen spørger ind ved hjælp af anerkendende metoder. Det gælder om at være åben. Der må ikke være skjulte dagsordener, og spørgeren skal kun tage udgangspunkt i det, medarbejderen siger, og i teamets fælles vision. Derefter giver de andre i teamet anerkendende feedback – hvad har de lige hørt kollegaen sige, og hvad mener de kollegaen er god til i sit arbejde? Til sidst melder den enkelte kollega tilbage og fortæller, hvad han eller hun har fået ud af processen.
- 9) Den enkelte slutter af med på skrift selv at definere de mål, han eller hun vil arbejde hen imod – og med hvilke midler.
- 10) Kollegaerne kan nu hjælpe hinanden med at følge op på målene ved for eksempel at tale om dem på teammøderne.

VOX-POP

Prøver sig frem



Lene Charlotte Nielsen

Hvordan kan vi få bedre kontakt og mere kommunikation med tre kvinder med Retts Syndrom?

Sådan spurgte to socialpæda-

goger på aktivitets- og samværstilbudet Linden i Fredensborg sig selv og hinanden.

Retts Syndrom er en medfødt neurologisk udviklingsdefekt, der blandt andet indebærer, at sproget går fuldstændig tabt, og at personen gentager de samme, stereotype håndbevægelser igen og igen.

– Derfor er det meget svært at skabe aktiviteter, der ikke handler om at spise, siger Lene Charlotte Nielsen, der alligevel gjorde et forsøg sammen med kollegaen Anette Kølln.

De havde hørt om et musikterapeutisk projekt, som en fysioterapeut havde lavet for en gruppe mennesker med diagnosen, og lod sig inspirere.

– Men vi kunne ikke bare ko-

piere projektet, for vi arbejder under nogle andre rammer, fortæller Lene Charlotte Nielsen.

Derfor måtte de selv begynde forfra. Hvor og hvornår skulle det foregå? Hvem skulle deltage? Hvad skulle der ske?

Det sidste halve år har de hver fredag brugt en time på musikterapi i sanserummet. De slår på trommer, synger, laver fagter og afspiller musik fra cd'en. Rammerne er løbende blevet justeret.

– For eksempel synger vi nu hver sang to gange, så der er tid til at den kan bundfælde sig, forklarer Lene Charlotte Nielsen.

De har også ændret måden at sidde på, brugen af instrumenter og teksten til en af sangene.

– Vi sidder med blok og pen,

og noterer ned mellem hver sang: Hvad virker? Hvad virker ikke? Og så evaluerer vi sammen til sidst, fortæller Lene.

I dag fornemmer hun helt klart, at de tre brugere har gavn af projektet.

– Den ene er begyndt at kommunikere ved hjælp af en ny, dybere lyd, og vi kan se tegn på, at de genkender sangene. For mig har det været fantastisk at opleve, siger Lene Charlotte Nielsen, der også synes, hun har udviklet sine egne kompetencer.

– Metoden med at stille spørgsmål til sig selv og evaluere løbende kan overføres til alle mulige andre projekter, siger hun. ■

VOX-POP

Jeg er rykket en liga op



Christian Christensen

Jeg er blevet markant bedre til mit arbejde.

Socialpædagog Christian Christensen er vældig begejstret for det modul, han for to

år siden tog i Autisme Spektrum Forstyrrelser under det, der i dag hedder University College UCC i København.

I et år var han hver mandag på skolebænken for blandt andet at høre oplæg fra en neurolog, en psykiater og en psykolog samt fra formanden for Autisme Foreningen, der selv er far til en dreng med autisme.

Christian sluttede af med at skrive en opgave, der tæller på den pædagogiske diplomuddannelse i specialpædagogik. Han undersøgte, om de teorier, han var blevet præsenteret for på uddannelsen, også passede med det, han oplevede i sin hverdag på specialinstitutionen

Stokholtbuen i Herlev – og om teorierne kunne bruges til at forbedre praksis.

– Et konkret eksempel er, at mennesker med autisme har et fast konfliktmønster, der består af tre faser: Eskalering, konflikt og afslapning. Konfliktfasen, hvor de for eksempel kaster med ting, varer i reglen kun kort tid, måske fem minutter. Jeg kunne se, at teorien passede med mine egne observationer, og i dag kan jeg bruge den viden til en mere præcis medicinering. Beroligende medicin, PN, skal ikke gives i de situationer, hvor jeg kan regne med at konflikten hurtigt går over af sig selv – den skal kun gives, når brugeren i

længere tid er selvskadende og råbende, konkluderer Christian Christensen.

Han blev færdiguddannet som pædagog i 1996, og mener at efteruddannelse er helt nødvendig.

– Ikke for at være arrogant, men pædagoguddannelsen er i dag så bred, at det svarer til, at en håndværker tog en 3-årig uddannelse og sagde: Nu er jeg både snedker, tømrer og mekaniker. Det er godt med mere fagspecifik og målrettet efteruddannelse – og helt ærlig: Efter at jeg har taget uddannelsen synes jeg, at jeg er rykket en liga op. ■

VOX-POP

Viden om neuropædagogik og udviklingshæmmede



Marie Sellerup

Socialpædagog Marie Sellerup har taget den neuropædagogiske efteruddannelse på Videnscenter Skander-

borg, der er en del af Landsbyen Sølund.

– Efteruddannelsen har gjort mit arbejde med udviklingshæmmede mennesker endnu mere interessant, fordi vi forstår dem bedre, og derfor kan give dem en bedre tilværelse, siger Marie Sellerup, der arbejder på Østruplund på Fyn.

Sagt lidt forenklet handler neuropædagogik om at bruge viden om hjernens funktioner i den pædagogiske praksis. Kursisterne lærer blandt andet at lave neuropædagogiske udredninger, hvor de så vidt muligt afdækker hvilke skader, en beboer har i hjernen – og beskriver, hvordan

det kan bruges pædagogisk.

– Vi laver blandt meget andet en screening, hvor vi svarer på en helt masse spørgsmål om beboeren. For eksempel om han eller hun har en meget rigid tankegang, der kan være en af flere tegn på skader i frontallapperne. På baggrund af udredningen beskriver vi så et helt metode-depot, der eksempelvis angiver, hvordan man bedst kan løse konflikter med beboeren. Det kan for eksempel ske ved, at den pædagog, der har været med fra konfliktens start flytter sig rent fysisk – og lader en anden tage over. På den måde kan man tage toppen af konflikten og mulig-

gøre dialog med beboeren, fortæller Marie Sellerup.

Efter at Østruplund er be- gyndt at arbejde struktureret med neuropædagogik, er antal- let af tilfælde med udadreage- rende aktivitet faldet markant.

Den neuropædagogiske ud- dannelselse tager i alt 20 kursus- dage fordelt over et halvt år, og Marie Sellerup har været af sted sammen med fem kollegaer. ■

VOX-POP

Tanker om døden



Anja Sika Hein

Vil du kremeres, når du dør? Dette – og mange andre – spørgsmål har socialpædagog Anja Sika Hein forholdt sig til i forbindelse med et efteruddannelsesprojekt.

– Det kan være svært at tale om døden, og det er nemmere, hvis du selv har gjort dig nogle overvejelser omkring din egen død, siger Anja Sika Hein.

Hun arbejder på det alterna- tive plejehjem for misbrugere, Fjordvang, der hører under Forsorgshjemmet Saxenhøj i Saksøbing.

På Fjordvang har beboerne ret til at dø i eget hjem, hvis det er det, de ønsker, men Anja Sika Hein havde ingen erfaringer med terminalpleje. Derfor valgte hun at fordybe sig i emnet, da hun fik chancen i forbindelse med et kompetenceudviklings- projekt på seks dage plus forbe- redelse.

Projektet blev ledet af den

private underviser, Steen Lykke, og deltagerne skulle arbejde med forskellige etiske problem- stillinger og dilemmaer.

– Formålet var at under- søge, hvad god praksis er og at blive klogere på den eksisten- de praksis. Gør vi det, vi siger? Hvordan virker det, vi gør? Og hvordan kan vi fastholde den go- de praksis og udvikle ny praksis? Det var ikke sådan, at Steen Lyk- ke fortalte os, hvad vi skulle gøre – vi skulle selv finde viden og reflektere. Jeg læste for eksempel på internettet om terminalpleje og overvejede, hvordan jeg selv kunne føre en svær samtale om døden. Til sidst skrev vi alle en tekst om vores emne, der blev samlet i et kompendium, fortæl-

ler Anja Sika Hein.

I dag føler hun sig bedre ru- stet, hvis en bruger får brug for terminalpleje.

– Jeg tror godt, jeg kan rum- me at tale om, hvad de er bange for og kede af – og om der for eksempel er noget, de ikke har nået. Samtidig er det også vigtigt at respektere, hvis en beboer ikke ønsker at tale om døden.

I forbindelse med efterud- dannelsesprojektet talte hun også med kollegaerne om deres personlige grænser.

– Nogle kan rumme at holde et menneske i hånden, mens det dør. Andre kan ikke. ■

KOMPETENCEUDVIKLING

Høskoven

Høskoven Trænings-, Bo-, og Aktivitetshus er et tilbud for voksne med senhjerne-skade og fysiske handicaps. Det blev etableret som et "plejehjem for unge handicappede" i 1968 – dengang under navnet Høskovskolelegiet. Høskoven blev renoveret og ombygget i 2005 / 2006. Høskoven hører under Region Midtjylland.

12 ugers efteruddannelse – til alle

Høskovens efteruddannelse

Efteruddannelsen var en særlig konstruktion med samlæsning af modulet "Specialisering i mennesker med nedsat funktionsevne" fra pædagoguddannelsen og "Samfund og specialpædagogik" og "Erhvervede hjerneskaeder" fra den pædagogiske diplomuddannelsen. Undervisningen foregik på VIA University College i Århus og tog henholdsvis 14 og 12 uger. Uddannelsen foregik på tre blandede hold på tværs af fag og afdelinger hen over hele 2008. I samarbejde med Jobcenter Århus blev 14 vikarer ansat i et år. Et halvt år på ansættelse med løntilskud, og et halvt år med en ordinær ansættelse.

Høskoven i Århus har gennemført et gigantisk efteruddannelsesprojekt. Samtlige fastansatte på boenhederne har været på skolebænken i tre måneder – imens blev deres arbejde til dels passet af arbejdsløse i jobrotation

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Foto: Rasmus Baaner

Som tillidsrepræsentant drømte Palle Dittmer om at sende mange pædagoger på efteruddannelse.

Da han blev afdelingsleder på Høskoven uden for Århus, drømte han endnu større:

Hvorfor ikke sende alle af sted?

I tre måneder?

– På Høskoven har vi altid prøvet at holde os forrest og tilbyde kompetenceudvikling og efteruddannelse, men vi har altid gjort det ved at sige: Lad os sende tre af sted, eller fem af sted, eller en af sted. Og så har det være meningen, at de skulle komme hjem og hæve niveauet for andre, men det har altid vist sig at være svært – også selv om vi for eksempel prøvede at sige, at de skulle komme hjem og undervise andre. På det individuelle plan har efteruddannelsen fungeret, men når målet var at hæve Høskovens faglige niveau som helhed, var det svært – blandt andet fordi kompetencerne i meget høj grad blev bundet op på personer, og når en medarbejder så søgte væk for at prøve noget

nyt, forsvandt kompetencerne sammen med ham eller hende, siger Palle Dittmer.

For fire år siden blev han ansat som afdelingsleder i boenhederne – og missionen var klar:

Den pædagogiske faglighed på boenhederne skulle styrkes.

Dengang var kun to ud af cirka 45 medarbejdere pædagoger, og første skridt var, at ansætte pædagoger i stedet for social- og sundhedsassistenter, når der blev ledige stillinger.

Næste skridt var pædagogisk efteruddannelse, og Palle Dittmer begyndte at lege med tanken om at sende samtlige fastansatte medarbejdere i boenhederne på kursus.

Høskovens udviklingskonsulent, Karina Grost, legede med, men planerne tog først rigtig fart, da Palle Dittmer fik kontakt med en pårørende, der arbejdede på VIA University College.

Hun fortalte, at de skræddersyede pædagogiske uddannelsesforløb til arbejdspladser – og Høskoven og VIA University College indledte et samarbejde.

Store krav

Palle Dittmer og Karina Grost definerede en række krav til efteruddannelsen.

For det første skulle den være direkte anvendelig i det daglige arbejde på Høskoven og koncentrere sig om neuropædagogik – altså pædagogik, der bundet i viden om hjernen.

For det andet skulle samtlige fastansatte kunne sidde på den samme skolebænk – altså både social- og sundhedshjælpere, ergoterapeuter, fysioterapeuter og pædagoger.

Palle Dittmer er mere end tilfreds med efteruddannelsesprojektet. – Det har ikke bare skabt bedre kvalitet. Det har skabt bedre livskvalitet for vores beboere.

Og for det tredje skulle uddannelsen være kompetencegivende – det vil sige, at den skulle være et led i anerkendt offentlig uddannelse og afsluttes med en eksamen.

De krav var lige ved at være uoverstigelige.

For hvordan kan det lade sig gøre at undervise kortuddannede social- og sundhedsassistenter sammen med pædagoger og ergoterapeuter, der jo i forvejen har en mellemlang videregående uddannelse?

Løsningen blev at strikke et tilbud sammen, hvor pædagoger, ergoterapeuter og fysioterapeuter tog moduler på diplomuddannelsen og social- og sundhedsassistenterne tog fag på pædagoguddannelsen.

De fik langt hen ad vejen den samme undervisning, men skulle omsætte den forskelligt, idet de skulle til eksamen på forskellige niveauer.

Nogle dage var undervisningen også tilrettelagt forskelligt for de to grupper af studerende.

Arbejdsløse kom i jobtræning

Allerede tidligt i forløbet foreslog VIA University College, at Høskoven samarbejdede med det lokale jobcenter, så arbejdsløse i jobrotation kunne vikariere, mens de fastansatte uddannede sig. På den måde kunne vikarudgifterne cirka halveres. Jobrotationsprojektet omfattede også fire ugers virksomhedspraktik og introduktion.

– Reglerne for jobrotation er lidt indviklede, og de blev også ændret undervejs, men én regel gælder stadig: Kontakt det lokale jobcenter og få dem til at hjælpe, siger Palle Dittmer.

Høskoven involverede også tidligt medarbejderne i processen gennem tillids- og sikkerhedsrepræsentanterne, samt de lokale fagforeninger.

Medarbejderrepræsentanterne var begejstrede for ideen – og også lidt bekymrede.

Ledelsen havde nemlig forestillet sig, at halvdelen af medarbejderne skulle uddannes på én gang, mens den anden halvdel passede butikken sammen med vikarerne – og det gav sved på panden hos medarbejderne.

– Så vi blev enige om, at det kun var en tredjedel af medarbejderne, der skulle på uddannelse samtidig. For at kunne fylde tre hold op, udvidede vi projektet fra kun at omfatte samtlige fastansatte i boenhederne til også at omfatte nogle af medarbejderne i aktivitetscentret og genoptræningen, fortæller Palle Dittmer.

Resultatet blev, at samtlige 45 fastansatte i boenhederne plus mere end tyve andre medarbejdere i løbet af 2008 kom på 12-14 ugers efteruddannelse.



Hvad er neuropædagogik?

På hjemmesiden www.neuropaedagog.dk defineres neuropædagogik som: Individuelle pædagogiske tiltag foretaget på baggrund af en generel viden om hjernen og hjerneskader, en specifik viden om den givne hjerneskade og en specifik viden om den hjerneskadede person.

Målet med neuropædagogik er at skabe og fremme brugerens kompetencer via helhedsorienteret og handlepræget pædagogik.

Neuropædagogik er ikke en fast fremgangsmåde, men en forståelsesramme, som benyttes kreativt og intuitivt.

www.neuropaedagog.dk er et resultat af et samarbejde mellem Odense Kommune og Hjerneskaderådgivningen Fyns Amt.

Det kan tilføjes, at neuropædagogik ikke kun bruges i arbejdet med senhjerneskadede – men for eksempel også i pædagogisk arbejde med udviklingshæmmede.



I alt kom projektet til at koste cirka fire millioner kroner, hvoraf omkring 1,5 million kroner blev dækket med forskellige tilskud – eksempelvis gennem jobrotation og Statens Voksen Uddannelsesstøtte. Cirka 2,5 million kroner blev taget fra Høskovens driftsbudget, der i alt er på 45 millioner kroner.

– Vi havde kun budgetteret med cirka en million kroner fra driftsbudgettet, men af mange forskellige grunde blev projektet dyrere end forventet. Blandt andet fordi vi ikke kunne få nok vikarer gennem jobrotationsprojektet, og derfor var nødt til at ansætte nogle på almindelige vilkår. Vi endte også med at uddanne endnu flere end planlagt, fordi nogle sagde op undervejs, og vi valgte desuden at køre alle nyansatte gennem processen, fortæller Palle Dittmer.

Gør en forskel

Alligevel er Palle Dittmer mere end tilfreds med projektet.

– Det har ikke bare skabt bedre kvalitet. Det har skabt bedre livskvalitet for vores beboere, siger han.

I hans øjne er den store gevinst, at pædagogikken og fagligheden fylder meget mere på Høskoven.

– De forskellige personalegrupper har fået et

– De forskellige personalegrupper har fået et fælles, fagligt sprog, der tager udgangspunkt i neuropædagogikken, siger Palle Dittmer. Her taler Lillian Bomholdt (til højre) med pædagogmedhjælper Sarah Nissen.

fælles, fagligt sprog, der tager udgangspunkt i neuropædagogikken. Helt konkret betyder det, at der er en anden faglighed i diskussionerne. Når vi har talt om udsmykning af fællesrummene, handler det eksempelvis ikke længere om, hvad enkeltpersoner synes er pænt eller grimt, men om, hvad der giver mange eller få stimuli – og hvad vores beboere har brug for af stimuli, siger han.

At Høskoven har brugt mere end to millioner kroner på efteruddannelse, kan også ses på inventaret. Gardinerne bærer stadig et mærkat fra leveringen.

– Selv om kontoret her blev bygget for tre år siden, har vi først lige fået gardiner. Vi har været nødt til at spare på noget andet – og det har blandt andet været på kontormøblerne. Og så har der heller ikke været penge til andre former for efteruddannelse, siger Palle Dittmer.

I hans øjne er det gigantiske efteruddannelsesprojekt et spørgsmål om prioritering.

– Jeg mener, at alle har mulighed for at tage fem procent fra budgettet og bruge dem på efteruddannelse – hvis de virkelig, virkelig vil det.

Læs mere om projektet på Videnscenter for hjerneskadede, www.vfhj.dk – søg efter "Neuropædagogisk kompetenceudvikling på Høskoven".

KOMPETENCEUDVIKLING



På sporet af neuropædagogikken

Hvilke aftryk sætter efteruddannelse i millionklassen på det daglige arbejde? Vi fulgte i hælene på socialpædagog Lillian Bomholdt, der ligesom alle kollegaerne har fået tre måneders betalt efteruddannelse af specialtilbuddet Høskoven i Århus

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Foto: Rasmus Baaner

3 3-årige Peter er tydeligt urolig. Bider i det sorte stof, der beskytter hans arm. Råber helt nede fra bunden af maven.
– Yaouh! Yaouh!

– Skal vi synge lidt, Peter. Sangen om, hvor du bor, spørger socialpædagog Lillian Bomholdt.

Hun er til gengæld helt rolig.

Stemmen blid. Tonefaldet låst fast.

– Her bor jeg. Du kan kigge ind til mig, begynder hun.

Det er fredag eftermiddag på Høskoven i Århus, der er hjem for 28 mennesker med en erhvervet hjerneskade.

Lillian Bomholdts aftenvagt er lige begyndt, og *Socialpædagogens* udsendte er fulgt i hælene for at se, hvad hun gør – og høre, hvornår det konkret har betydning, at hun og hendes kollegaer har fået tre måneders betalt efteruddannelse med fokus på neuropædagogikken (læs også artiklen “12 ugers efteruddannelse – til alle.”)

– For mig var det fantastisk at få tre måneders efteruddannelse med løn, men det mest spændende sker jo bagefter. Fordi vi i højere grad kan

samarbejde om at give beboerne en bedre livskvalitet, siger Lillian Bomholdt.

Da *Socialpædagogen* for nogle uger siden ringede til hendes chef, afdelingsleder Palle Dittmer, var han ikke i tvivl om, at efteruddannelsesprojektet var en gevinst.

– Vi har fået et fagligt løft, sagde han.

Spørgsmålet var bare: Hvordan?

– Ja, det skal du næsten komme og opleve, for neuropædagogikken spiller ind i alt, hvad vi gør, sagde han.

Fokus på hjernen

Inde i personalestuen hænger det allermest tydelige bevis på det neuropædagogiske fokus: Et stort kort over hjernen.

Frontallap, cerebellum, parietallap.

Kortet viser, hvad de forskellige dele af hjernen hedder – og hvad de styrer.

– Vi bruger atlasset, når vi taler om, hvordan den enkelte er skadet i hjernen – og hvad det betyder, fortæller Lillian Bomholdt.

Det sker mindst en gang om ugen på personalemødet, hvor der på skift er fokus på to af afdelingens i alt ti beboere.

– Det er systematiseret sådan, at beboerens "kerneperson" først giver relevant information omkring beboerens hjerneskade, og sørger for at bruge det faglige sprog, vi alle sammen har lært på efteruddannelsen. Bagefter kommer de andre på med deres observationer, og når det er min tur, skal jeg for eksempel også tænke på at bruge fagudtrykkene. På den måde bliver vi holdt fast på det faglige sprog, siger Lillian Bomholdt.

I dag er der til gengæld ikke plads til de store faglige diskussioner.

Der er sygdom og ferietid, så Lillian Bomholdt er eneste fastansatte sammen med tre vikarer.

Arbejdsopgaverne bliver hurtigt fordelt.

Hvem har ansvaret for hvilke beboere?

Lillian Bomholdt er den, der kender Peter bedst, så hun får ansvaret for ham i dag, selv om hun egentlig er kerneperson for to andre.

– Peter er her på en specialtakst, og har brug for meget støtte. Mange af de andre kan klare mere selv, fortæller Lillian.

Viden om hjerneskaden

På første del af efteruddannelsen lærte Lillian Bomholdt og kollegaerne meget om hjernen og betydningen af forskellige skader.

– Man kan godt lære en helt masse udenad om, hvordan hjernen fungerer, men det var ikke vores fokus. Vores fokus var de krav, en hjerneskade stiller til de mennesker, der er omkring den hjerneskadede. Det er stadig meget abstrakt for mig, hvordan hjernen egentlig fungerer, men når det for eksempel gælder en dyb hjerneskade som Peters, har jeg fået en forståelse for, at hans hjerne ikke længere kan sortere alle de indtryk og signaler, han får. Derfor er vi nødt til at skærme ham for indtryk, og vi er nødt til at skabe den struktur,

han ikke længere selv kan skabe, forklarer Lillian Bomholdt.

– Så, Peter, nu skal vi ned i din lejlighed, siger hun, da hun er gået ind i fælleskøkkenet for at hente Peter.

Sammen tager de elevatoren ned, og hun skubber hans kørestol hen til lejligheden med hans navn på døren.

– Så, Peter, nu er vi ved din lejlighed, siger hun, inden hun trykker på døråbningsknappen.

– Det er vigtigt, at sætte ord på alt, hvad der sker, så Peter kan følge med. Han kan ikke længere tale, men han kan godt forstå, hvad vi siger, forklarer hun bagefter.

Inde i lejligheden er der lyst og udsigt til en lille forhæng med hvide roser.

På væggen hænger en skifteramme fyldt med tegninger.

Domkirken i Barcelona. En hånd. Skitser med centimetermål.

Peter har en længerevarende videregående uddannelse.

– Og du har lavet alt det her, konstaterer Lillian Bomholdt.

Alle beboerne på Høskoven er blevet hjerneskadede som voksne.

For eksempel som følge af en trafikulykke.

Alle har derfor tidligere levet et liv uden handicap.

Og udgangspunktet for neuropædagogikken er ikke kun viden om hjernen og hjerneskaden, men også viden om det menneske, der har fået hjerneskaden.

– Det, at to mennesker har den samme hjerneskade, er ikke ensbetydende med, at vi skal behandle dem ens. Det er altid individuelt. Men gennem min viden om hjernen og hjerneskader synes jeg, at jeg har fået nogle bedre redskaber til at reflektere over, hvordan jeg så bedst behandler dem individuelt, fortæller Lillian.

Forstår talepædagogen

Peter er stadig urolig.

Fleere gange i minuttet kommer den dybe lyd.

– Det er sådan, Peter taler, forklarer Lillian bagefter.

Den talepædagog, der er tilknyttet Høskoven, har fortalt Lillian og kollegaerne, hvad Peters hjerneskade betyder for hans sprog.

– Og i den forbindelse kunne vi helt klart bruge vores viden fra efteruddannelsen til nemmere at forstå, hvad talepædagogen mente, siger hun.

Lillian har ikke en nuanceret forståelse for skaden i hjerneceller og nervebaner – det vigtige er resultatet.

– For eksempel er det vigtigt at forstå, at det, der kan forveksles som lyden af gråd, ikke er gråd, men tale, siger hun.

Nu er Lillian klar over, at Peter ikke har det optimalt.

Hun hjælper ham over i en sækkestol med kugler, og spænder den fast om ham.

– Den hjælper Peter til at sanse kroppen og



– For mig handler det pædagogiske – og altså også det neuropædagogiske – om opmærksomhed på, hvordan man møder borgeren i værdighed. Lillian Bomholdt

holde ham fast i sig selv, forklarer hun bagefter.
Men Peter har det stadig ikke helt godt.

Han bliver ved med at råbe og fører konstant armen op til munden.

Lillian tager en digtsamling ned fra reolen.
Benny Andersens samlede.

Den ved hun, at Peters pårørende ofte læser for ham – og at han altid har haft glæde ved sproget og digte.

Med vilje sætter hun sig ved siden af ham – ikke over for ham.

– Kunsten er hele tiden at give den rette mængde stimuli. Ikke for lidt og ikke for meget. Derfor har det for eksempel stor betydning, hvordan man sidder. Hvis man sidder lige over for hinanden, giver det flere impulser, end hvis man sidder ved siden af hinanden. Og hvis der er noget, jeg har lært af efteruddannelsen, er det, hvor meget selv de mindste ting kan betyde, fortæller hun bagefter.

Nu begynder hun at læse.

I det rolige tonefald, som talepædagogen har lært hende.

– Peters hjerneskode betyder, at han spejler mig. Hvis jeg er urolig og for eksempel skifter mellem et højt og et lavt toneleje, bliver han også mere urolig. Og hvis jeg selv er rolig, og taler jævnt og dæmpet, bliver han også mere rolig, forklarer hun efterfølgende.

Nu har du læber – og tændstikker

– En tændstik blusser op i verdensrummet / belyser kort et ansigt før den slukkes, læser Lillian.

Nu sker der noget med Peter.

Armen falder til ro.

Der bliver længere mellem udbruddene.

– Målt på langt er livet kort / men lodret målt uendeligt / en dirrende fiber i dødens muskel. Kys med det samme / før kysset rammer et kranium.

Nu er der kun Lillians ord i rummet.

– Snart er du ingen / men nu har du læber / og tændstikker.

Da digtet er slut, ændrer Peter igen adfærd.

Han bider i det sorte stof.

Udstøder lyde, der minder om gråd.

– Så Peter, så Peter. Rolig, Peter, rolig, siger Lillian.

Nu vurderer hun, at det har været for meget.

Peter skal skærmes.

Ikke flere indtryk.

Ro.

– Så, Peter, så, nu skal du ikke have besøg mere, siger hun med den sædvanlige rolige stemme.

Forsigtigt lukker hun døren bag ham.

Sætter sig på gangen.

– Nu skal jeg lytte, hvordan han har det, om han får det bedre. Mit arbejde fortsætter, selv om det er bag den lukkede dør. Hvis han bliver ved med at kalde, vil jeg gå ind til ham igen, og prøve at gøre noget andet, siger hun.

Men det virker som om, Lillian har truffet den helt rigtige beslutning ved at gå ud af rummet.

Der bliver længere og længere mellem Peters råb.

– Så, nu falder der ro over ham, siger Lillian lettet.

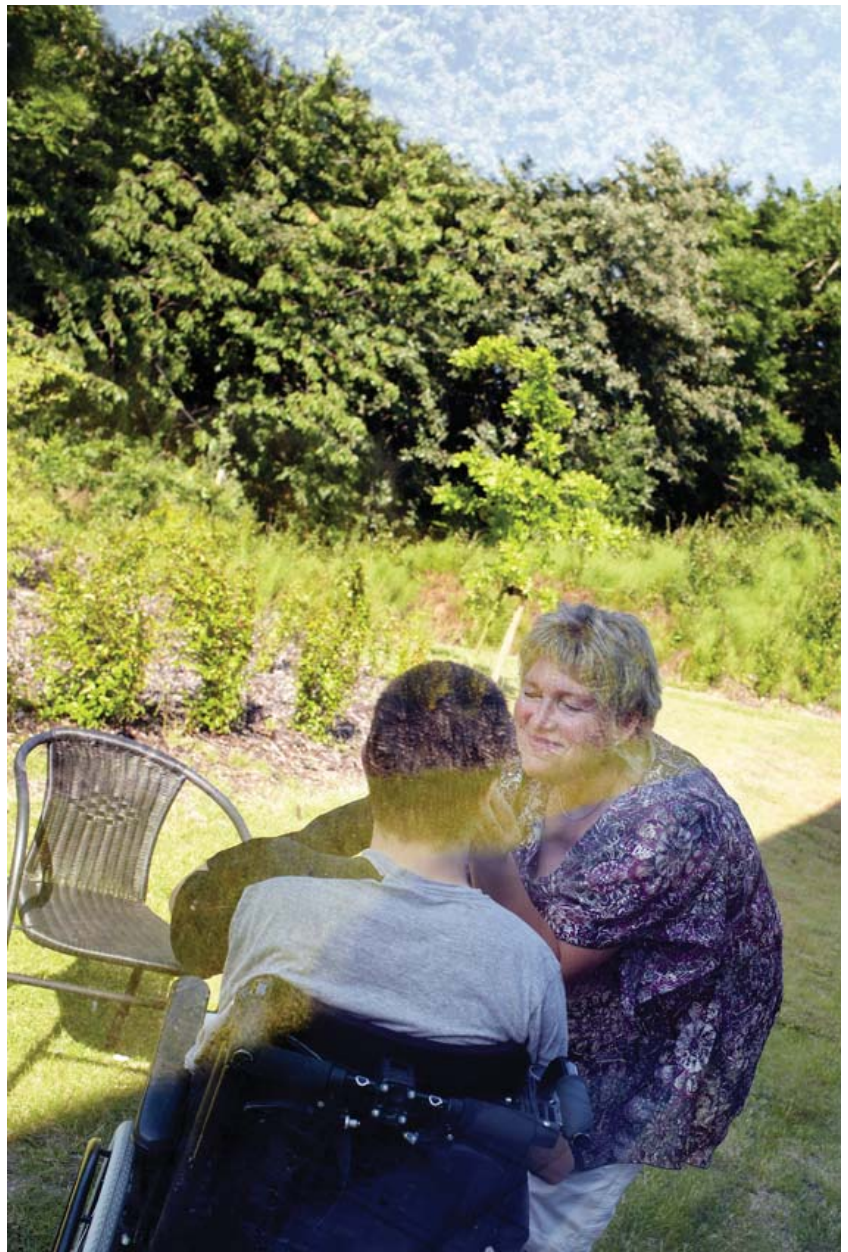
Peter har været mindre end et år på Høskoven, og den store udfordring er at skabe rammerne for en meningsfuld hverdag.

Lillian og kollegaerne er nødt til at gætte – og prøve sig frem.

– Og i kraft af min efteruddannelse har jeg et bedre, fagligt fundament at gøre det på. Jeg synes også, at jeg er blevet bedre til at vide, hvornår jeg skal hente hjælp hos andre faggrupper, som for eksempel talepædagogen, siger hun.

Lidt senere hjælper hun først Peter på toilet-

Lillian Bomholdt nyder aftensolen sammen med Peter i hans have og lader ham snuse til et rosenblad. Peter reagerer med et frydefuldt hvin.



tet og bagefter over i sengen, hvor han bogstavelig talt skærmes totalt med en stor foldeskærm.

Nu har hun lidt tid til at være sammen med de andre beboere, men Peter skal konstant være med i baghovedet. Med jævne mellemrum lytter Lillian – eller en kollega – efter og sikrer, at han har det godt.

Andre mennesker – andre udfordringer

De andre beboere stiller andre krav til Lillian.

En ung pige har det for eksempel med at bure sig inde, selv om hun egentlig har brug for social kontakt.

Hun skal således ikke skærmes for omverdenen, men støttes i at møde den.

Lillian banker på hendes dør, og spørger om, hun vil have besøg.

Det vil hun, og sammen får de blandt andet en lille snak om musik og Michael Jackson.

Det lyder som en helt almindelig samtale, men det er det ikke.

– Jeg bruger neuropædagogikken i alt, hvad jeg gør, og her er jeg for eksempel opmærksom på at skabe en struktur i samtalen, så vi holder os til ét emne og tager tur – det vil sige, at jeg kommer med et input og venter på svar inden, jeg kommer med et nyt input, forklarer Lillian.

En anden beboer har en hjerneskade, der gør, at han kun kan forholde sig til spørgsmål, som man enten kan svare ja eller nej til.

Det er derfor meget velovervejet, at Lillian lige præcis spørger, om han har fået de is, han skal have, i stedet for eksempelvis at spørge, hvilken is, han har fået.

– For mig handler det pædagogiske – og altså også det neuropædagogiske – om opmærksomhed på, hvordan man møder borgeren i værdighed. Det er stort sagt, men det handler for eksempel om at undlade at stille et spørgsmål, som borgeren ikke magter at svare tilbage på. Og om at undlade at sætte borgeren i en situation, som han eller hun ikke kan magte, siger Lillian.

Lidt senere vender hun tilbage til Peter.

Som de har for vane, går de en lille tur. Peter skubber selv kørestolen af sted med fødderne.

Bagefter sidder de lidt i hans forhave.

Lillian taler dæmpet om fuglene på himlen.

Så tager hun Peters hånd og fremsiger en gammel børneremse.

– En daler til mig.

Dask!

Lillian giver Peter et klask i håndfladen.

– Og en skilling til dig.

Peter svarer tilbage ved at kradse hende lidt i hånden.

– Jeg har erfaret, at for Peter virker det med rim og remser. Jeg bilder mig ind, at det handler om nærhed. At så har vi det sammen, siger Lillian bagefter.

Aftensolen hænger lavere på himlen.

Lillian plukker et rosenblad, dufter og tager det hen til Peters næse.



Han laver en lyd, der mest af alt minder om et frydefuldt hvin.

Bagefter undrer Lillian sig lidt over, hvad der skete.

– Jeg mener, at Peters hjerneskade betyder, at han ikke længere kan dufte, så i morgen vil jeg tale med Peters kerneperson om, hvad hun tror, det handler om. Om det kan passe, at han får noget ud af det.

I Lillians øjne er den allervigtigste effekt af efteruddannelsen, at hun selv og kollegaerne har fået en større lyst til at møde udfordringerne – så de for eksempel bliver ved med at efterspore tiltag, der kan skabe mening i Peters tilværelse.

Arbejdsdagen lakker mod enden, og Lillian funderer lidt over formålet med *Socialpædagogens* besøg.

– Det er jo ikke, fordi vi gør noget revolutionerende anderledes, og det kan da også godt være, at jeg langt hen ad vejen ville have gjort det samme uden efteruddannelsen. Så ville jeg bare ikke være så bevidst om, hvorfor jeg gjorde det... Jeg er sikker på, at efteruddannelsen har gjort mig mere kompetent til mit arbejde, og at det også har haft en stor effekt på Høskoven. Jeg har bare svært ved at sætte fingeren på hvorfor, siger hun.

Tøver lidt.

Og siger så:

– Jeg tror, det handler om engagement.

Peter er ikke beboerens rigtige navn

VOX-POP

Lærer af at lære fra sig



Lone Nielsen

Det er ikke kun de studerende, der lærer af at komme i praktik.

– Som praktikvejleder udvikler jeg mig også selv fagligt, siger Lone Nielsen.

Hun arbejder som hjemmevejleder for mennesker med erhvervet hjerneskade i Køge Kommune, og har gennem årene haft mange pædagogstuderende under sine vinger.

– I 2007 tog jeg uddannelsen til praktikvejleder, der i alt tager seks uger, og det har givet mig et helt andet syn på at være

vejleder. Det handler ikke om at sige, hvad der er rigtigt og forkert, men om at gå i dialog med den studerende, og få ham eller hende til at reflektere, forklarer Lone Nielsen.

Før lå hendes arbejde mere på ryggraden – nu kan hun også sætte flere ord på.

– For eksempel har de hjerneskadede mennesker, jeg kommer hos, behov for en fast struktur, så tingene sker i en bestemt rækkefølge og på en bestemt måde. Men jeg kan jo ikke bare gøre det samme hver gang,

for nogle gange skal der lægges et tandlægebesøg ind – andre gange skal der købes en gave. Derfor er jeg nødt til at skabe strukturen hver gang, og så beder jeg den studerende observere, hvordan det går. Hvornår strukturen fungerer, og hvad der sker, når den brydes. På den måde har jeg også fået skærpet min egen faglighed. Jeg er blevet mere opmærksom på, hvor meget jeg egentlig reflekterer og planlægger på forhånd. ■

VOX-POP

Tænk på tiden



Gitte Mikkelsen

Hun har dog gjort en dyrekøbt erfaring:

– Når man går i gang med et længerevarende efteruddannelsesforløb, er det vigtigt, at man prøver at lægge nogle overordnede rammer for tidsforbruget. Både for ens egen og for arbejdspladsens skyld. Jeg tør ikke gisne om, hvor meget fritid jeg har brugt, men det sidste halve år har det nok været 6-8 timer om ugen – samtidig med, at vi også har fået lov til at bruge endnu flere arbejdstimer, end vi først havde planlagt, siger hun.

Sammen med fem kollegaer fra døgninstitutionen Skovby ved Galten har Gitte Mikkelsen brugt halvandet år på Marte

Meo. To dage om måneden har de fået undervisning af en konsulent fra den private virksomhed Dansk Marte Meo Center. Sideløbende har de afprøvet Marte Meo med kollegaer og brugere.

– Formålet er altid at få mere af det positive, det, der virker – og redskabet er videooptagelser, forklarer Gitte Mikkelsen.

Helt konkret har hun for eksempel støttet en fysioterapeut, der gerne ville ændre fysioterapien, så den blev en positiv oplevelse for en udviklingshæmmet dreng. Ved hjælp af analyser af videooptagelserne gjorde Gitte Mikkelsen fysioterapeuten opmærksom på, at hun blandt

andet skulle arbejde mere med at sætte ord på handlinger og følelser.

– Nu siger fysioterapeuten for eksempel: “Nu kan jeg godt se, at du vender dig væk, du vil have en pause”... Eller: “Du er glad i dag, ja, vi har det hyggeligt...” Og det har været helt fantastisk at se, hvor meget det betyder. Personligt har Marte Meo-uddannelsen været en stor øjenåbner, fordi jeg har set, hvordan små ting kan ændre rigtigt meget. ■

Gitte Mikkelsen er vældig begejstret for, at hun gennem sin arbejdsplads har fået en uddannelse som Marte Meo-terapeut.

MINDEORD

Geir Wold

Socialpædagog Geir Wold er død den 25. juli 2009. Tre dage efter Geirs 60 års fødselsdag og netop vendt hjem efter en dejlig sommerferie i Frankrig, faldt han pludselig og uventet om i hjemmet i Herfølge og vågnede aldrig op igen.

Geir var nordmand, men kom allerede som ung til Danmark. Socialpædagogikken og de svage i samfundet blev hans store passion. Efter endt grunduddannelse arbejdede han i mange år som socialpædagog og som leder på forskellige tilbud for udviklingshæmmede. Han gennemførte videreuddannelsen ved Socialpædagogisk Højskole og har i en længere årrække arbejdet inden for børn og unge området. Han havde netop fået nyt arbejde i socialpsykiatrien. Et ønskejob som han glædede sig til at starte på. Hans alt for tidlige død satte desværre en stopper for det. Gennem alle årene har Geir også været aktiv i

Socialpædagogens Landsforbund, og han varetog i en periode hvervet som formand for Roskilde amtskreds.

Jeg lærte Geir at kende i 1980, hvor han blev ansat som stedfortræder for forstander på Pensionatet i Svogerslev. I otte år arbejdede vi sammen på pensionatet, der senere skiftede navn til Mariehusene. Det var en skøn arbejdsplads, og mit samarbejde med Geir var fremragende. Hans viden og faglige indsigt medvirkede til at højne det faglige niveau.

Det var ikke kun i forhold til det faglige Geir havde talent. Hans personlige kvalifikationer og evne til at respektere andre, også selvom man havde andre synspunkter, var enestående. Geir og jeg var ikke enige om alt, men jeg har altid befundet godt i selskab med ham. Geir elskede at diskutere og evnede altid at bringe nye synsvinkler og vilde ideer i spil. Arbejdet blev en leg, når man var sammen med Geir. Med hans idérigdom og evne til at håndtere mange forskellige

perspektiver medvirkede han også til at kvalificere beslutninger. Efterfølgende, når ideerne skulle føres ud i livet, så kunne man være sikker på, at det både var fagligt kompetent og sjovt, hvis Geir havde haft en finger med i spillet.

En dag kom der en sød, ung studerende fra Københavns Socialpædagogiske Seminarium i praktik på Pensionatet i Svogerslev. Hendes navn var Birgitte og Geir var solgt til stanglakrids. Birgitte var bestemt også interesseret i Geir, og en dag fortalte de, at de skulle giftes. Da de havde fundet hinanden på pensionatet, spurgte de mig, om jeg ville vie dem. Selvfølgelig ville jeg det. Så med en særlig tilladelse fra borgmesteren i Køge Kommune og en sportstaske som alter, fandt vielsen sted i skoven ved Grundtvigs grav i Køge.

I 1988 sluttede Geirs og mit arbejdsfællesskab. Jeg fik nyt arbejde og snart efter fik Geir også nyt job. Men venskabet fortsatte. Gennem årene har jeg mange

gange nydt godt af Geirs selskab. Det er uforståeligt, at det nu er slut. Slut med: Du gamla, Du fria, Du kjäphöga nord, som er den svenske nationalsang i Geirs omskrivning. Det var også et af Geirs mange yndlingscitater, når der skulle skåles under en god frokost. Geir kunne fremtrylle vidunderlige frokoster og middage. Jeg glemmer heller aldrig hvordan han ene mand på en feriekoloni bagte hundredvis af pandekager til beboere og personale. Køkkenet lignede en slagmark og var tykt af os, men pandekagerne smagte vidunderligt.

Tankerne går til familien som så brat har mistet Geir. Birgitte som har mistet sin elskede mand. Rune, Ida og Freja som må sige farvel til deres dejlige far.

Æret være Geirs minde.

*Hans Christian Hansen
Forstander
Koføedsminde*

Netværkskonference i faglig netværk for senhjerneskadede og bevægelseshandicappede 9. og 10. november 2009 på Comwell i Kolding

I år har vi ud fra medlemmernes ønsker sammensat et program med fem spændende workshop på 1. dagen med problemstillingerne:

Hjerneskade og psykiatri, Hjerneskade og misbrug, Hjerneskade og børn som pårørende, Hjerneskade og anden etnisk herkomst, Hjerneskade og voldsom adfærd

På 2. dagen skal vi høre to oplæg om evidens og hjerners plasticitet

Tilmeldingsfrist: 4 september 2009

Yderligere oplysninger og tilmelding – se www.sl.dk/kalender

VOLD MOD KVINDER

Flere kvinder søger til krisecentre

Voldsramte kvinder har fået øjnene op for, at der er hjælp at hente på landets krisecentre

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk

Fra 2007 til 2008 er antallet af kvinder, der henvender sig til et krisecenter, steget med 14 procent til over 15.000, viser årsstatistikken fra Lands-

organisationen af Kvindekrisecentre.

Ifølge formand Birgit Søderberg er det svært at sige, om der er mere vold, eller om kvinder er blevet bedre til at søge hjælp. Hun hælder dog mest til det sidste. Hun siger til Ritzau:

– Jeg tror, at det afspejler, at der er god fokus på emnet vold mod kvinder, og at flere og flere kvinder får øjnene op for, at der er hjælp at hente, siger hun.

Undersøgelsen viser samtidig, at færre kvinder er kommet

på kvindekrisecentre som følge af fysisk vold som slag, spark, kvælningsforsøg og skub ned af trapper. Således havde 96 procent af kvinderne i 2007 oplevet fysisk vold, mens tallet for 2008 er faldet til 76 procent.

– Det, tror vi, handler om, at vold også er psykisk vold. Det er ikke kun fysisk vold, siger Birgit Søderberg og peger på, at flere kvinder er blevet opmærksomme på det.

Næsten alle de kvinder, der kontakter kvindekrisecentrene,

har oplevet at blive ydmyget, kontrolleret og truet. Det afspejler sig i tallene. 94 procent af kvinderne i 2008, mens 93 procent af kvinderne i 2007 havde oplevet psykisk vold.

Årsstatistikken bygger på undersøgelser af knap 1500 af de cirka 2000 kvinder, der boede på et krisecenter i 2008.

ARBEJDSMILJØ

Syge chefer får syge medarbejdere

Chefen er rollemodel for medarbejderne – også når det gælder sygefraværet, viser undersøgelse

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk

Er din chef tit syg, så "smitter" det måske af på dig, så du også tit vælger sengen frem for kontorstolen.

Det er en af konklusionerne i en undersøgelse fra Handelshøjskolen, Århus Universitet.

Den nærmeste ledelse og

arbejdspladsens kultur har stor betydning for sygefraværet, som inden for det offentlige ligger cirka 50 procent højere end i private virksomheder med 12,6 fraværdsdage pr. medarbejder om året i det offentlige mod cirka 8 dage i det private.

Adjunkt Ann-Kristina Løkke Nielsen har i sin ph.d.-afhandling brugt sygefraværdsdata over 10 år i forhold til 17.000 ansatte i en stor dansk kommune.

Hendes undersøgelse viser, at der er en nøje sammenhæng på institutionslederes og souscheferes fravær på børnepasningsområdet og menige medarbejders fravær.

Ved at observere lederens fravær adfærd lærer medarbejderne, hvad der er acceptabelt og justerer helt naturligt deres egen adfærd efter denne norm. På den måde er ledere og souschefer med til at skabe en bestemt fraværskultur, siger Ann-Kristina Løkke til Jyllands-Posten, og fortsætter:

– Tallene viser meget store udsving institutionerne imellem. Nogle steder melder de ansatte sig syge gennemsnitligt 10 gange årligt. Undersøgelsen viser også en overraskende sammenhæng mellem kønsforholdet og sygefravær – ansatte med en mandlig mellemlider er

mere fraværende, end hvis lederen er en kvinde.

Det forklarer Ann-Kristina Løkke Nielsen med, at jo flere karakteristika, man deler med sin leder, jo mere loyal er man, og det gælder både alder og køn. Kurt Klaudi Klausen, ekspert i offentlig ledelse, Syddansk Universitet, kalder undersøgelsens resultater for uhyre interessante. Han siger til Jyllands-Posten:

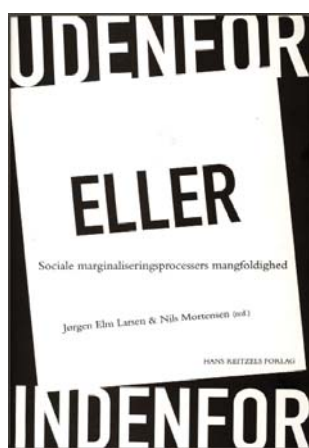
– Lederne er rollemodeller for deres medarbejdere, og hvad enten deres fravær skyldes sygdom/stress eller blot ligegyldighed, har det stor betydning for det samlede sygefravær.

BØGER

Redigeret af Lone Marie Pedersen

Udenfor eller indenfor

Redigeret af Jørgen Elm Larsen og Nils Mortensen



Der er mange måder, hvorpå man kan være inden for eller uden for sociale sammenhænge i samfundet, og der er nogle former for marginalisering, som er mere skadeligt end andre.

Det emne diskuterer denne bog ud fra forskellige vinkler. Begreberne inklusion, eksklusion og marginalisering bliver behandlet, og bogens ærind er at belyse især de former for marginalisering, som begrænser menneskets livsudfoldelse. Marginalisering betegner en social tilstand, hvor den marginaliserede befinder sig i yderkanten af det, der er normalt eller gængs i et givet samfund.

Antologiens bidragydere dækker bredt, og marginalisering bliver belyst ud fra for eksempel levekår, arbejdsmarkedet, etniske grupper, unge og daginstitutioner.

Bogen falder i to dele. Første del har en teoretisk indfaldsvinkel, og anden del behandler marginalisering i forhold til empiri.

Udkommet på Hans Reitzels Forlag. 239 sider. 298 kroner.

Psykoterapi og erkendelse

Af Jette Fog og Lars hem

Forfatterne tager udgangspunkt i den grundlæggende opfattelse af, at det konkrete – her en-



forstået som den enkelte klient, den enkelte terapeutiske relation og det enkelte terapeutiske øjeblik – altid har forrang frem for det almene.

Det er et kontroversielt udgangspunkt, mener forfatterne, og begrundet det med, at psykologiske teorier og psykoterapeutiske metoder altid er udtryk for en almengørelse. Og forfatterne mener, at det indebærer en risiko for, at det konkrete og unikke ofres ved at blive presset ned i en bestemt teoretisk eller metodisk skabelon.

Forfatterens svar på det dilemma er det, de kalder 'teorien om den konkrete person', som betyder at terapeutens og klientens konkrete

perception er forudsætning for, hvad man foretager sig i situationen.

Udkommet på Akademisk Forlag i Terapi-serien. 312 sider. 349 kroner.

Livslange tilløb

Redigeret af Søren Egert

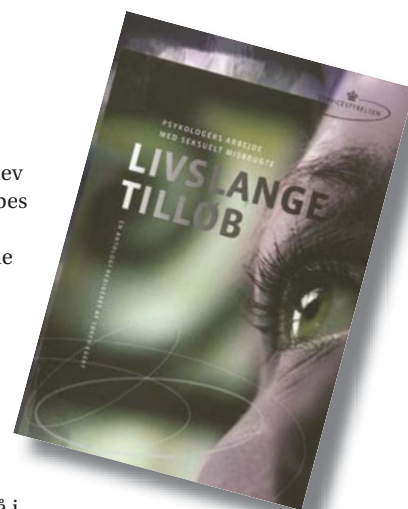
Mennesker, der som børn blev misbrugt seksuelt, kan hjælpes af psykologer. Man kan ikke fjerne incesten, men følgerne kan behandles.

Incest er en gennemgribende krænkelse af et barn. Udsættes man som barn for seksuelt misbrug, får det ofte alvorlige følger i voksenlivet. Lavt selv-værd, depression og vanskeligheder med at indgå i nære relationer er blot nogle af dem.

De overgreb, barnet blev udsat for, kan ikke bringes til at forsvinde. Men følgevirkningerne vil ofte kunne behandles.

Det fortæller en række psykologer om i bogen, hvor de giver et indblik i deres terapeutiske arbejde med voksne mænd og kvinder, der som børn blev udsat for overgreb. Alle psykologer er tilknyttet Servicestyrelsens særlige psykologordning, der tilbyder gratis behandling til seksuelt misbrugte.

Udkommet på Servicestyrelsen 136 sider. Bogen er gratis og kan downloades og bestilles på www.servicestyrelsen.dk

**Varig forandring**

Af James O. Prochaska, John C. Norcross og Carlo C. DiClemente

Lad det være sagt med det samme. Dette er en oversættelse af den amerikanske bog "Changing for Good". Den handler om det, de fleste af os kender, nemlig at ville skifte en mindre flatterende vane ud med en bedre, og så mislykkes det alligevel. For eksempel en slankekur eller et rygestop. Det starter med de bedste intentioner, og alligevel falder man i vandet, og hører sig selv komme med en dum undskyldning, som "jeg begyndte at ryge igen, fordi.....".

Forfatterne påviser gennem forskning, at forandring ikke afhænger af held eller viljestyrke. Det er en proces, som med succes kan styres af enhver, som forstår, hvordan den fungerer. I bogen beskrives processen konkret trin for trin gennem en række cases. Processen er opdelt i faser, som gælder uanset det er alkoholisme, overspisning eller rygning, der er problemet.

Udkommet på forlaget Sydgården. 212 sider. 300 kroner. Kan købes på www.forlagetsydgarden.dk



GENERALFORSAMLINGER 2009

Indkaldelse til Kredsens generalforsamlinger

I september og oktober afholdes kredsens ordinære generalforsamlinger. Se datoen for generalforsamlingen i din kreds og sæt kryds i kalenderen.

Nordjylland

Torsdag den 22. oktober fra kl. 16 - 21

Sted: Vejgaard-hallen, Aalborg
Indskrivning fra kl. 15.

Midt- og Vestjylland

Onsdag d. 28. oktober 2009, kl. 15:00 - 18:30

Sted: Via University College (Holstebro-Seminariet), Gl. Struervej 1, 7500 Holstebro.
Indskrivning fra kl. 14:30.
Kl. 18:30 - 19:45: Buffet
Kl. 19:45 - 20:30: Indslag v/Anne Marie Helger - "Rød front med flæser".

Se mere om dagsorden, kandidater, indkomne forslag og Anne Marie Helger på kredsens hjemmeside.

Østjylland

Tirsdag d. 27. oktober kl. 19 - ca. 22.30

LO Århus, Århus salen
Skt. Knuds Torv 3
Kl. 17.45-18.45:
Spisning for de tilmeldte.
Kl. 19.00-ca. 22.30:
Generalforsamling.

Syddjylland

Mandag den 26. oktober kl. 16:00

Sted: Musikhuset i Esbjerg.
Indskrivning fra kl. 15.30

Lillebælt

Mandag d. 26. oktober kl. 16.00

Lillebælt's Hallerne, Færøvej 74, 5500 Middelfart
Indskrivning fra kl. 15.30
Har du problemer med transport til generalforsamlingen, så kontakt dit kredskontor på 7248 6400

Storstrøm

Onsdag den 28. oktober kl. 17.00-20.00

Kredsens kontor, Kæpgårdsvej 2C, 4840 Nørre alslev.
Indskrivning fra kl. 16.00

Midtsjælland

Tirsdag den 8. september kl. 16.00-18.00

Sted: Kredskontoret, Nørregade 8, 4100 Ringsted.
Indskrivning fra kl. 15.00
Efter generalforsamlingen vil der kl. 18.00 være mulighed for en forfriskning og et let måltid.

Nordsjælland

Torsdag den 24. september kl. 15.30-18.00

Sted: 3F, Milnersvej 41D, Hillerød.
Indskrivning fra kl. 15.00
I forlængelse af den ordinære generalforsamling afholder Ledersektionen generalforsamling.

Storkøbenhavn

Onsdag den 7. oktober kl. 16.00

TV-Glad, Rentemestervej 45, 2400 København NV
Der er spisning inkluderet, så derfor bedes du tilmelde dig

Bornholm

Fredag d. 30. oktober 2009 kl. 17

Sted: Storegade 38, 3700 Rønne
Efterfølgende spisning.

Der vil komme yderligere informationer på kredsens hjemmesider - følg med på www.sl.dk/kredse

Dagsorden til ordinær generalforsamling ifølge vedtægternes § 11, stk. 5

§ 11, stk. 5.

I ulige år skal dagsordenen mindst indeholde følgende punkter:

- 1) Valg af dirigent(ler)
- 2) Valg af referent(ler)
- 3) Valg af stemmetællere
- 4) Kredsbestyrelsens beretning
- 5) Kredsens regnskab
- 6) Indkomne forslag
- 7) Fremtidigt arbejde
- 8) Kredsens budget
- 9) Fastsættelse af kredsbestyrelsens størrelse og antallet af frikøbt
- 10) Valg efter præsentation af kandidater
 - a) Kredsforsmand
 - b) Hovedbestyrelsesmedlem(mer)
 - c) Faglig(e) sekretær(er)
 - d) Kredskasserer
 - e) Øvrige bestyrelsesmedlemmer og suppleanter for disse
 - f) Kongresdelegerede og suppleanter for disse
 - g) Kritisk revisor og suppleant for denne.

DEBAT



Ikke "hakket kalv og flæsk"

Af Birgit Krogh
Behandlingskoordinator
MTFC Aalborg
(Modtaget d. 4.8.2009)

Svar til Benny Lihme vedr. læserindlæg om MTFC-kritik, bragt i *Socialpædagogen* nr. 14/09.

Artiklen der blev bragt i *Socialpædagogen* den 12. juni, kan umuligt fortælle fyldestgørende om MTFC metoden. Det bærer dine kritikpunkter selvfølgelig også præg af, du har ganske simpelt hen ikke indsigt nok, og derfor bliver du provokeret.

Hvordan kan du tillade dig at tale om veluddannede pædagoger og familieplejere, der lader sig devalificere?

Du spørger, hvor de børn med svære adfærdsmæssige problemer er henne? Hertil kan jeg oplyse dig om, at dem er der rigtig mange af i vores danske samfund. Mange af dem lever på institution, fjernet fra hjemmet. MTFC arbejder på at sætte ind, førend dette bliver konse-

kvensen.

MTFC metoden arbejder hele vejen rundt om barnet og familien.. Godt nok "hakker" vi i stykker. Ikke "hakket kalv og flæsk" som du så nedladende kalder det, men barnets besværligheder. Vi arbejder os stille, roligt og respektfuldt ind på barnet. Vi vægter den gode relation. Derfor er de plejefamilier, vi udvælger, særdeles kompetente. De støtter og vejleder barnet i en kærlig atmosfære og hjælper barnet med at tilegne sig nye færdigheder. Ligeledes arbejdes der med familien.

Efter at have bevæget mig i det pædagogiske miljø i snart 30 år har jeg oplevet, at mange familier ikke har fået den hjælp, som de har krav på.

Jeg har oplevet, at børn og familier er blevet svigtet, fordi der har været alt for mange meninger og veje i en enkelt sag. Usikkerhed om hvor målet var, hvad vejen til målet indebar. Mange forskellige fagpersoner med hver deres pædagogiske tilgang til familien og barnet. I MTFC holdes trådene samlet af en og

samme person, nemlig den behandlingskoordinator du bliver så provokeret over.

Dette sker i et tæt samarbejde med alle fagpersoner. Der bliver synliggjort og dokumenteret ned i hver enkelt detalje, hvad vi gør, og ikke mindst hvorfor vi gør det.

Du spørger andetsteds, om plejebørn skal optjene point for at gøre sig fortjent til tøj?

Hertil kan jeg svare dig, at det selvfølgelig ikke er tilfældet

– anbragte børn får tøj og lompepenge.

Men ligesom børn i andre familier skal lære, at man ikke altid kan få de fedeste cowboybukser til 1000 kr., men må spare op til dem, således er det også tilfældet her.

Ikke "hakket kalv og flæsk", men derimod helt almindelig lærdom og logik. Farligere er det ikke, Benny Lihme.

Socialpædagogernes Arbejdsskadeteam

Har du været udsat for en arbejdsskade – og har brug for rådgivning, kan du kontakte Arbejdsskadeteamet i Socialpædagogernes Landsforbund, Brolæggerstræde 9, 1211 København K, telefon 7248 6040 mandag-onsdag kl. 9-15, torsdag kl. 9-17 og fredag kl. 9-13.

På Socialpædagogernes hjemmeside www.sl.dk kan du i menuen Arbejdsmiljø blandt andet finde pjecen „Er du kommet til skade“.

Her kan du også finde vores servicedeclaration.

SL faglige netværk for aflastningstibud har ETIK som tema på årets konference. Få inspiration, reflekter, diskuter og skab netværk med kollegaer.
Østergård hotel i Herning 28. og 29. oktober 2009

Du kan møde Nick Horup fra "Er vi helt gak gak" og høre om hans etiske overvejelser. Karsten Krogshave vil med udgangspunkt i Strandvænget stille spørgsmålet "Hvordan kan det gå så galt?". Der vil også være Workshops, Ledercafe og paneldebat.

Tilmeldingsfrist: 1. september 2009

Yderligere oplysninger og tilmelding – se www.sl.dk/kalender

SYNSPUNKT



Læserbreve

Socialpædagogen er forpligtet til at optage alle læserbreve fra medlemmer. De må højst fylde 400 ord, svarende til cirka 2.000 anslag. Læserbreve med injurierende indhold kan afvises.

Synspunkter

Bringes efter en redaktionel vurdering. Vi optager kun synspunkter fra medlemmer og abonnenter. Synspunkter må højst fylde 1.600 ord svarende til cirka 8.000 anslag.

Læserbreve og synspunkter der bringes i bladet offentliggøres også på internettet.

Vi modtager helst indlæg pr. e-mail: redaktionen@sl.dk, men indlæg kan også sendes til: Socialpædagogen, Brolæggerstræde 9, 1211 København K, tlf. 3396 2800.

Deadline for læserbreve til nr. 18/09 er mandag den 24. august 2009 kl. 12.00.

Ønske: Ordrede vilkår

Familieplejere længes efter rettigheder, som gælder i alle andre ansættelsesforhold

Af Elin Merete Søndergaard,
Familieplejer, Ringe

Kommunernes Landsforening (KL) og regeringen har just overstået deres budgetforhandlinger. Jeg håber, at den positive ånd ikke helt har forladt KL, da vi familieplejere mangler dem på modsatte side af forhandlingsbordet. Vi ønsker at få en overenskomst med KL. Den er virkelig nødvendig, vores ansættelsesvilkår er kaotiske og ulogisk opbygget. For at vores faggruppe, som tager sig af de svageste i samfundet, ikke skal knække nakken, må der snart ske noget.

Jeg er familieplejer, og det er jeg stolt over. Jeg sagde min faste sikre stilling som sygeplejerske op for otte et halvt år siden for at tage imod et barn, som var det, man kalder 'udsat'. Havde jeg vidst, hvad jeg gik ind til, så havde jeg nok overvejet det en ekstra gang.

Ikke på grund af barnet! Overhovedet ikke, men alt det andet, der er forbundet med at være familieplejer; nemlig frygt for, hvordan min alderdom bliver, når jeg ingen pensionsordning har med min arbejdsgiver, frygt for at få en arbejdsskade, når min kommunes arbejdsskadeforsikring ikke dækker min eventuelle skade på grund af manglende status som dens ansatte.

Og ikke mindst den evige kamp med kommunen om rettigheder, som i almindelige ansættelsesforhold bliver taget for givet, herunder respekt for det arbejde, du udfører, ret til ferie og deraf udbetaling af egne optjente feriepenge.

I Danmark er godt 6.000 børn anbragt i familiepleje af forskellige årsager. Fælles for alle er, at de har brug for at komme til en familie, som kan rumme dem og deres vanskeligheder, og også deres biologiske familie, som er en vigtig del af deres identitet.

Vi har en dejlig biologisk familie og et godt samarbejde om børnene. Jeg er heldig.

Vi familieplejere skal være klar til at ligge hele vores liv om, når vi vælger at tage imod et barn. Ikke kun vores eget, men

hele familiens, omgangskredsens og andre i din hverdag.

Det koster nogle venskaber og familie. Det kan være svært at forstå, hvorfor barnet fylder så meget. Ens egne børn skal af finde sig med at skulle dele det allerhelligste med totalt fremmede, nemlig deres forældre. Det kan give nogle knubs. Som gevinst får de lært nogle ting, som man på ingen måde kan læse sig til.

Det er ikke altid let for egne biologiske børn at være en del af et offentligt sted, med gang af sagsbehandlere, familieplejekonsulenter og andre i tilknytning til det erhverv, plejeforældrene har valgt at gøre til deres levevej.

Engang vi var sammen med en anden plejefamilie, spurgte vores søn en pige:

– Er du plejebarn?

– Nej – jeg er bare født, var svaret.

Det beskriver godt, hvordan egne børn ser på det hele. De bor i en familie med plejebørn og ikke i en plejefamilie. En lille bagatel for os, men af stor betydning for dem.

Samtlige plejebørn er anbragt, fordi der på et tidligere tidspunkt i deres liv har været

nogle problemer for familien. Ens for børnene er, at det har givet nogle sår på sjælen, som kan være svære at håndtere for dem. Fælles for mange er, at de har brug for en meget struktureret og ensartet hverdag, hvor alt fra forandring i sokkeskuffen til hvilken gaffel, man får til aftensmaden, kan vælte det hele.

Vi skal være på forkant hele tiden – vi bruger meget tid på at forberede børnene på, hvad der sker om en time. De tåler ikke en pludselig indskydelse som en tur til Svanninge Bakker for at købe en is. En hurtig tur i Bilka koster sagtens en uges søvn og massive frustrationer for barnet.

Spontane besøg hist og pist er væk, ligesom vi gerne vil varsles i forvejen, hvis der kommer besøg.

Jeg var – ligesom nok de fleste andre, der starter op som familieplejere – utrolig naiv og mente, at forskellen på succes og fiasko var kærlig omsorg og sund mad. Man når langt på den konto, men desværre ikke hele vejen.

Det bliver ikke nemmere af, at man er en del af et puslespil, hvor den brik, du repræsenterer, ikke har nogen betydning. Ofte bliver vores viden og iagttagelser omkring barnet overhovedet ikke vægget i sagsbehandlingen.

Jeg er heldig med min sagsbehandler. Hun har forsøgt at sætte sig ind i diagnosens betydning.

Det har kostet os mange bekymringer, inden vi fik hende. Vi håber, hun holder til det, men statistikken for 'sagsbehandler-skift' er ikke til den positive side.

Den vigtige overenskomst

For at forstå, hvorfor det er så

Engang vi var sammen med en anden plejefamilie, spurgte vores søn en pige:
– Er du plejebarn?
– Nej – jeg er bare født, var svaret.

vigtigt for os familieplejere at få en overenskomst med KL, så lidt om vores nuværende forhold:

Lønnen bliver afregnet i vederlag af 100 kroner pr. døgn. Antal vederlag/døgn er fastsat efter en vurdering af opgavens indhold, hvad barnet har af specielle behov, forældresamarbejde med mere.

KL har udarbejdet retningslinjer for beregningen. Hver enkelt kommune laver så sin egen tolkning, der fortæller, hvad de mener er relevant. Hvis barnet med familieplejerens indsats bliver bedre, så sættes familien ned i løn. Altså omvendt resultat.

Mange kommuner har vedtaget, at vi familieplejere højst kan få i løn, hvad der svarer til en 30 timers pædagogløn. Hertil kommer en kost- og logi-del, som kommunerne i rig grad benytter til at putte andre omkostninger ind under, såsom udstyr, pc, legetøj, cykel, fritidsaktiviteter, gaver til forældre og familie med mere.

Det nyeste i vores kontrakt er, at al kørsel til og fra skole, som ligger under 10 kilometer væk, er indeholdt dette beløb. En tvungen udgift, mange plejefamilier er påført, da vore børn ik-

ke kan færdes i trafikken, uanset hvor meget vi over med dem.

Det betyder, at vi må bruge af vores løn til at dække udgifter, der reelt er kommunens ansvar.

Hvorfor er det sådan? Jo, der er ingen faste regler.

Det er en evig uværdig forhandling, som familieplejen som oftest taber af angst for, hvad konsekvensen er, hvis vi holder på vores ret: Nemlig en opsigelse.

Kort skal nævnes, at hvis man opnår det, kommunen kalder max løn, bliver vi plejere tvunget til på ingen anden måde at måtte have kontakt med arbejdsmarkedet i øvrigt.

Det betyder i praksis, at vi ikke har mulighed for at vedligeholde kontakten og erfaringen med vores tidligere arbejdsliv og fag. Vi vil derfor være dårligere stillet den dag, vi eventuelt skal ud på arbejdsmarkedet igen, hvis barnet af den ene eller anden årsag skal flytte fra plejefamilien.

For eksempel på grund af alder eller hjemgivelse.

Når det handler om ferie og fritid, er det en mulighed, mange familieplejere ikke har. Børnene har ofte så stort tilkynningsbehov til os familieplejere,

at de ikke kan tåle adskillelsen, eller også findes der ikke et egnet aflastningstilbud. Vi tager derfor vores 'arbejde' med på ferie.

At vi har behov for ferie uden plejebørn kan lyde kynisk, men det er et spørgsmål om at kunne være noget for egne børn, at have voksentid – et ganske almindeligt familiebehov.

Plejebarnet er, uanset hvordan vi vender og drejer det, vores arbejde. Belønningen er, at vores feriepenge ryger i kommunens feriefond – en sommerhusfond, som vi vel at mærke, ikke har mulighed for at komme i nærheden af. Kun ansatte har den mulighed. Det regnes vi familieplejere ikke for at være, da vi er ansat på kontrakt. Ligesom en gammeldags månedsløjer. Vi har 30 dages opsigelse uanset hvor mange år, vi har haft barnet. Dette uden undtagelse.

Der er rigtig mange gode grunde til, at vi familieplejere burde have ordnede ansættelsesvilkår. For eksempel 6.000 udsatte børn. Hvis vi giver op, hvem tager så over, og med hvilken konsekvens for børnene?

Jeg håber, jeg har givet et indblik i, hvad vi slås med. Ikke kun børnenes vanskeligheder, men håbløse arbejdsvilkår. Mit højeste ønske er og bliver en overenskomst, hvilket vel ikke er urimeligt – eller er det?

Indlægget har i juli været bragt som kronik i Fyens Stiftstidende.

Bagsiden af vores kommunikationssamfund



Af Sytter Kristensen,
formand

Kommer man som udlænding til Danmark og efter en periode ønsker at blive dansk statsborger, skal man op til en prøve og besvare en række historiske og samfundsmæssige spørgsmål. Og man skal kunne kommunikere på et forståeligt dansk. Kun en bestået prøve giver adgang til dansk statsborgerskab.

Prøven har givet anledning til mange politiske drøftelser. Jeg vil ikke gå ind i en debat af de forskellige argumenter for og imod prøven. Mit ærinde her er alene at påpege, at prøven udelukker alle de udenlandske mennesker med udviklingshæmning fra at blive borgere i Danmark, fordi de på grund af deres handicap ikke er i stand til at forstå eller besvare spørgsmålene i prøven.

Når jeg fremhæver dette punkt, er det fordi det er et eksempel på, at ikke alle har samme mulighed til at deltage i vores kommunikationssamfund. Den netop underskrevne handicapkonvention er garant for, at mennesker med handicap har samme rettigheder som andre borgere. Det bliver spændende at se, hvordan dette vil blive realiseret. Som landsformand for Landsforeningen LEV vil jeg gøre alt for, at borgere med særlige behov modtager den nødvendige støtte for at kunne deltage i kommunikationssamfundet.

Jeg bruger selv de nye teknologiske muligheder. Jeg synes, at mails er en god ting, og at det er bekvemt at betale regningerne via netbank. Den nye teknologi giver også mange mennesker med handicap nogle muligheder, som ikke tidligere var til stede. Men jeg kan også se, at mange borgere kun kan bruge den nye teknologi med massiv støtte. Får de ikke denne støtte, kan de for eksempel ikke

sende SMS, bruge netbank eller bestille togbilletter på nettet. Parallelt med indførelsen af de nye teknologier, forsvinder muligheden for personlig kontakt med for eksempel myndigheder og bank. Uden personlig service og uden massiv støtte til at håndtere de nye teknologier bliver de sat uden for samfundet. Får man ikke den fornødne støtte til at sende mails eller SMS, risikerer man at miste sine sociale relationer til familie og venner.

Jeg har desværre ikke set nogen offentlig debat, som sætter fokus på disse problemstillinger. Men vi er nødt til at tage den, for ellers vokser gruppen af mennesker, som får et 'ekstra' handicap udelukkende på grund af manglende strategi i forhold til at få alle borgere til at være en del af kommunikationssamfundet.

Jeg ser desværre ingen tegn på, at det politiske system er opmærksom på vigtigheden af, at man som lidt 'skæv' samfundsborger også skal have mulighed for at udvikle sine kommunikative evner. Vi ser i øjeblikket faktisk det modsatte: Vi ser nedlæggelse af kommunikationscentre, og vi ser besparelser på de ressourcer, der stilles til rådighed for at støtte og hjælpe borgere. Konsekvensen er, at mange borgere ikke kan deltage i samfundet på lige fod med andre.

Vi må kræve at se en strategi, som imødekommer disse mange borgeres mulighed for også i praksis at få de rettigheder, de har ifølge handicapkonventionen.

Sytter Kristensen er formand for Landsforeningen LEV



● Vil socialpædagoger og relevante organisationer sætte fokus på den manglende strategi i forhold til kommunikationssvage borgere?

● Skal brug af teknologi i højere grad end nu sættes på dagsordenen i forhold til efteruddannelse af medarbejdere på blandt andet botilbud?

Deltag i debatten på
www.socialpaedagogen.dk/prik