



SOCIAL UDVIKLING

SOCIALFAGLIGT TIDSSKRIFT · 4-2015



- De handicappede skal turde træffe valg, tage ansvar og bestemme selv
- Arbejde med kvalitet og dokumentation – om at komme i gang
- Fra tanke til handling
- RendbjergHjemmet – på forkant med digitale hjælpemidler
- Tillid booster den sociale kapital

SOCIAL UDVIKLING

ISSN 2245-8123

Tidsskriftet SOCIAL UDVIKLING sætter fokus på viden og tendenser inden for det socialfaglige område. Redaktionen bag tidsskriftet er optaget af at sætte livssituationen blandt mennesker med funktionsnedsættelse på dagsordenen. Artiklerne omhandler faglighed, praksiserfaringer, ny viden og nye muligheder.

Redaktion:

Bo Møllerup (ansvarshavende)

Ditte Sørensen (redaktør)

Michael Henriksen (redaktionsmedlem)

Layout og tryk:

Vissenbjerg Tryk A/S

Udgiver:

Socialt Lederforum

Kochsgade 31 A

5000 Odense C

Telefon: 23 88 59 95

E-mail: mail@socialtlederforum.dk

Website: www.socialtlederforum.dk

Abonnement:

SOCIAL UDVIKLING udkommer

6 gange om året i et oplag på

1100 eksemplarer.

Pris: kr. 575,- inkl. moms.

Abonnementet kan opsiges

skriftligt med en måneds varsel

til udgangen af et år.

Forsiden:

Fra artiklen *De handicappede skal turde træffe valg, tage ansvar og bestemme selv*, side 4-9.



KÆRE LÆSER

Sommeren er ved at være gået, og mange går nok og håber på et brag af en sensommer til at kompensere for julis lave temperaturer og høje nedbørsmængder. Netop nu, hvor de sidste medarbejdere er ved at være retur fra årets sommerferier, er årets 4. nummer af Social Udvikling klar.

De overordnede temaer i dette nummer er selvbestemmelse, kvalitets- og dokumentationsudvikling, velfærdsteknologi og social kapital. Vi håber, som altid, at artiklerne i dette nummer af dit socialfaglige tidsskrift vil give anledning til eftertanke og inspiration vedrørende ledelse, socialpolitik og mennesker med særlige behov.

Starten på sommerferien faldt sammen med starten for den nye regering. Så udover såkaldte agurketidshistorier har pressens opmærksomhed også været på dette. Noget af det allerførste der skete indenfor vores område var, at KL's bestyrelse blev indkaldt til et højt prioriteret møde med den nyudnævnte finansminister, med henblik på at finde nye kommunale effektiviseringer. Den første udmelding fra KL's formand var, at det vil være helt umuligt for kommunerne at levere, og han understregede ved den lejlighed, at det ville komme til gå hårdt ud over børn, handicappede udsatte og ældre.

Nu må hverdagen vise, hvad aftalen, der ret hurtigt blev indgået mellem parterne, reelt kommer til at betyde for disse grupper. Men det er naturligvis en udmelding, der giver anledning til bekymring.

Vi har også haft lejlighed til at byde den nye social- og indenrigsminister, Karen Ellemann, velkommen. Hun har tidligere siddet på posten, så hun kender området. Men vi har også været nødt til at minde hende om at hun nu får en ministerkollega (beskæftigelsesminister Jørn Neergaard Larsen), der for ganske få måneder siden foreslog at førtidspensionister skulle have omkring 4000 kr. mindre om måneden.

Vi har tidligere haft et godt og tæt samarbejde med Karen Ellemann om vigtige socialpolitiske emner og forventer, at dette vil fortsætte fremover!

Det er en formuleret målsætning for Socialt Lederforum at bidrage mest muligt, når den socialpolitiske- og den socialpædagogiske dagsorden sættes i Danmark. Samt når talen specifikt drejer sig om offentlig ledelse. Vi stiller derfor fortsat gerne foreningens store viden og ekspertise til rådighed for den siddende minister.

Hos Socialt Lederforum håber vi, at den nyudnævnte minister, når hun for alvor trækker i arbejdstøjet, vil prioritere forholdene for handicappede. Det ligger lige for at nævne udviklingen vedrørende pædagogisk ledsagelse på ferier og til fritidsaktiviteter som et akut område at tage fat på, eftersom den forrige socialminister ikke fik færdighåndteret dette problem.

Rigtig god sensommer og god fornøjelse med læsningen!



Med venlig hilsen

Bo Møllerup

Ansvarshavende/redaktør

bomo@socialtlederforum.dk

De handicappede skal turde træffe valg, tage ansvar og bestemme selv **4**

Af Lars Qvist

I artiklen fortælles om arbejdet med at udvikle unges beslutningskompetencer og forståelse af at se sig selv som beslutningstagere.

Arbejde med kvalitet og dokumentation – om at komme i gang **10**

Af Jes Jessen

Artiklen giver et bud på hvordan dokumentationsarbejdet kan igangsættes og gribes an.

Fra tanke til handling **15**

Af Ditte Sørensen og Louise Manstrup

I artiklen fortælles om SocialPædagogisk UdviklingsCenters arbejde med at udvikle dokumentation af indsatsen, således at der er overensstemmelse mellem Socialtilsynets kvalitetsmodel og krav til dokumentation.

Rendbjergghjemmet – på forkant med digitale hjælpemidler **19**

Af Jens Sørensen

Artiklen fortæller om betydningen af at arbejde med digitale hjælpemidler og om hvad anvendelsen i praksis kan betyde for dem, der benytter teknologien.

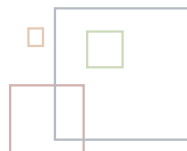
Tillid booster den sociale kapital **23**

Af Signe Gaden med forord af Ditte Sørensen

Artiklen sætter fokus på betydningen af medarbejderinddragelse, når kvaliteten i kerneopgaven skal udvikles, og den sociale kapital øges.

Anmeldelse: Når gode mennesker handler ondt **26**

Af Annette Thye med forord af Bo Møllerup.



De handicappede skal turde træffe valg, tage ansvar og bestemme selv

Af Lars Qvist, journalist og kommunikationsrådgiver



Resumé:

I artiklen fortælles om arbejdet med at udvikle unges beslutningskompetencer og forståelse af at se sig selv som beslutningstagere.

■ Borgere med fysiske funktionsnedsættelser støttes og motiveres til at involvere sig mere i de emner, der har indflydelse på deres liv og hverdag. Både i hverdagen og ved særlige temauger udfordrer Kildehaven Boliger og Sundhedscenter sine beboere på begreberne medbestemmelse, ansvar, ligeværdighed, medborgerskab og demokrati.

Kildehaven Boliger og Sundhedscenter i Svinninge har som mål at give "unge handicappede mere ansvar, flere valgmuligheder og større udfordringer" – og det skal tages temmelig bogstaveligt. Målet er at få beboerne i de 42 lejligheder til at søge mest mulig indflydelse på deres egen hverdag, tage initiativ og bruge deres demokratiske ret til medbestemmelse. Men det kræver en stor indsats for både personale, beboere og pårørende. Beboerne overlader gerne til andre at træffe beslutninger, og ofte overvejer de slet ikke at se sig selv som beslutningstagere.

"Mange af vores beboere har boet hjemme, indtil de flyttede ind i Kildehaven. På grund af deres funktionsnedsættelser har de fået støtte og hjælp fra pårørende til at tage beslutninger. Andre har i bedste mening 'taget over', også i forhold til tøjvalg og madønsker. Sådan er det ikke i Kilde-

haven. Vi vil gerne have, at vores beboere søger udfordringer og vil tage ansvar for deres eget liv," fortæller Majbritt Nyholm, der er direktør i Kildehaven og blandt stifterne at det private selskab, der driver stedet.

De pædagogiske mål skal holdes ved lige

Men det er ikke nok, at beboerne opfordres til og trænes i at bruge deres indflydelse.

"De ansatte skal samtidig give plads og tid til, at de unge kan komme på banen," fortæller Majbritt Nyholm.

"Vi skal som personale være opmærksomme på ikke at 'tage over' men sikre, at beboerne selv får muligheden for at træffe valgene. Det er meget vigtigt at personalet ikke blot gør, som de finder mest 'fornuftigt', men at beboerne involveres og aktivt forholder sig til, hvordan de ønsker personalet hjælper dem bedst muligt. Vi er meget opmærksomme på vores pædagogiske tilgang og menneskelige værdier, og det er noget, vi hele tiden reflekterer over og minder hinanden om. Sådan bør det være alle steder, hvor der er relationer mellem mennesker," understreger Majbritt Nyholm.



Eksempler fra hverdagen

Hverdagen i Kildehaven rummer flere eksempler på, at demokrati og medindflydelse er størrelser, der skal arbejdes med. Ofte lyder det fra beboerne, at de ærgrer sig over noget, de gerne ville have deltaget i og have haft indflydelse på. Men de fik ikke rigtigt "taget teten", da de havde muligheden. Det kan f.eks. være beboere, der ikke har brugt deres mulighed for at foreslå sommerferiedestinationer på beboermødet, og som efterfølgende er ærgerlige over, at de faktisk havde nogle idéer, som de ikke kom frem med – eller måske fik de ikke deltaget i mødet.

"Og så skal personalet være gode til at motivere og udfordre beboerne, så de får lyst til at deltage i debatterne og tage del i beslutningerne fremover. Vi er nået langt og oplever i stigende grad, at beboere stiller krav til sig selv og andre beboere samt udfordrer os på mange måder i hverdagen. Det er succes i mine ører, når beboerne stiller spørgsmålstegn ved rutinerne. Det kræver rigtig meget af vores dygtige personale, og det kræver en masse tid til dialog med beboerne. Den dialog skal vi have tid til – det er jo det, der er målet med alt det, vi arbejder for i hverdagen", siger Majbritt Nyholm.

Rollespil skaber dialog

For at understrege vigtigheden af de store emner aflyste Kildehaven for nylig alle øvrige aktiviteter på dagtilbuddet Gården for at give plads til at drøfte demokrati, medbestemmelse og ligeværd. Begreberne blev i løbet af to uger gjort nærværende gennem møder, workshops og rollespil.

Det var medarbejdere fra Kildehaven Gården, der tog initiativ til og stod for planlægningen af temaugerne. Blandt andet viste rollespil, hvordan både ansatte og beboere kan blive fanget i nogle bestemte roller og mønstre i hverdagen, og Majbritt Nyholm fortæller, at de små skuespil undervejs gjorde indtryk på begge parter og





var et godt afsæt for en meget livlig dialog om problemstillingerne.

Beboere, der ikke ønskede at deltage i rollespil, behandlede emnerne i et kreativt værksted, hvor de beskrev de lidt abstrakte begreber med pensel og lærred. Herudover var de pårørende inviteret til en særlig temadag, hvor der blandt andet var indlæg fra Socialstyrelsen, ligesom deltagerne kunne stille spørgsmål til en jurist med speciale i værgemål.

"Vi lever tæt på hinanden i Kildehaven, så al udvikling skal foregå i et samspil mellem beboere, pårørende og ansatte," understreger direktøren.

Fakta om Kildehaven Boliger og Sundhedscenter

Kildehaven Boliger og Sundhedscenter består af 42 lejligheder og en række indendørs og udendørs fælles faciliteter for unge voksne med funktionsnedsættelser – med særlig vægt på en sund og aktiv livsstil.

Kildehaven åbnede oktober 2010 og består af et nyopført byggeri i to etager samt et gennemrenoveret bygningskompleks, der tidligere dannede rammerne om rådhuset i den vestsjællandske stationsby Svinninge. Boligerne er på 45-55 m² med et stort badeværelse, eget køkken med køleskab og køkkenvask.



Beboerne er visiteret fra deres hjemkommune efter loven om friplejeboliger, og stedet er certificeret af Servicestyrelsen og godkendt af Indenrigs- og Socialministeriet.

Kildehaven er 100 procent privat ejet.

Kildehaven – også et dagtilbud

Ved siden af boligerne driver Kildehaven også *Kildehaven Gården* der ligger på en gennemrenoveret landejendom på hundrede meter fra friplejeboligerne

Gården er dagtilbud, hvor brugerne arbejder i caféen, værkstederne eller med lettere jordbrug og dyrehold.

Råd for pårørende og for beboere

Kildehaven Boliger og Sundhedscenter har et pårønderåd, beboerråd og beboerne har desuden et ansættelsesudvalg.

Pårønderådet består af seks aktive pårørende, en medarbejder og en repræsentant for Kilde-

havens ledelse. Rådet arbejder med pårørendes interesser og indflydelse og bliver inddraget, når der skal udarbejdes eller evalueres på strategier og visioner. Herudover er rådet aktivt i forhold til arrangementer.

Beboerrådet i Kildehaven Boliger består af seks beboere, som mødes én gang om måneden. En pædagog er sekretær ved alle møder, og efter behov deltager en af Kildehavens ledere i beboerrådets møde. Beboerrådet planlægger aktiviteter og tager relevante sager op, der har betydning for beboerne og personalet i Kildehaven.

Kildehaven Gården har både brugerråd, festudvalg og ansættelsesråd. Brugerrådet består af fire medlemmer, der er på valg hvert andet år. Rådet har ansvaret for at holde et fællesmøde én gang om måneden, hvor alle brugere har mulighed for at komme til orde med meninger, holdninger og små historier. Festudvalget består af fire medlemmer, der er på valg hver andet år, og ansættelsesudvalget vælges fra gang til gang på fællesmøde. Der bliver valgt to brugere hver gang. Alle udvalg støttes af personale. ■

Vision

Kildehaven gør 'dem, som vil' til 'dem, som kan'.

Mission

Kildehaven boliger og aktivitetstilbud for yngre voksne med funktionsnedsættelse, så de kan leve det liv, de ønsker, i frihed og fællesskab. Et liv som styrker og udvikler.

Kildehaven støtter de unge til mere ansvar, mere frihed, flere valgmuligheder og større udfordringer. Vi vil, vi kan, vi gør – sammen.

Værdier

- Beboernes frie valg
- Vi tager sjov alvorligt
- Vi ser muligheder
- Vi tager udgangspunkt i gensidig respekt og anerkendelse
- Vi er hver især unikke – sammen skaber vi synergi og innovation
- Fagligt er vi ambitiøse, ansvarlige, engagerede og beslutningskompetente

Arbejde med kvalitet og dokumentation – om at komme i gang

Af Jes Jessen kvalitets- og udviklingskonsulent, Evidentia



Resumé:

I artiklen gives bud på hvordan dokumentationsarbejdet kan igangsættes og gribes an.

Jes Jessen er udviklings- og kvalitetskonsulent i Evidentia. Han er uddannet i socialvidenskab (cand.rer.soc.) og master i etik og værdier i organisationer (MEVO). Han har i mange år arbejdet som konsulent med organisationsudvikling, og har ledelseserfaring fra både offentlig og privat virksomhed.

Falktaboks

Med det nye socialtilsyn er det endnu engang blevet understreget, at sociale tilbud skal arbejde med dokumentation. Mange tilbud har i flere år arbejdet med kvalitet, herunder dokumentation. Blandt andet dem, der er certificeret. Deres oplevelse har været, at det har højnet det faglige niveau, har skabt større ensartethed i medarbejdernes forståelse og praksis, og har givet grundlag for ændring i daglig praksis.

Men for mange tilbud er det stadig en stor udfordring. Motivationen er der, men hvordan griber I det lige an?

Dokumentation på to niveauer

Det er vigtigt at være opmærksom på, at man arbejder med dokumentation på to niveauer:

- På individniveauet, hvor man laver dokumentation i forhold til den enkelte borger i tilbuddet. Den består af beskrivelser af den enkelte brugers baggrund og udvikling i relation til tilbuddets indsats.
- På organisationsniveauet, hvor man arbejder med statistik eller anden form for dokumentation på mere overordnet niveau. Det kan være af tilbuddets brugere samlet eller i grupper, eller af indsatsstyper, medarbejdere eller andet der har relation til metoder, indsats og resultater på mere overordnet niveau.

Individniveauet

I Socialtilsynets kvalitetsmodel er der især fokus på individniveauet. Dokumentationen i forhold til den enkelte borger tager typisk udgangspunkt i den kommunale handleplan og bestilling, og består i det sociale tilbud af en plan for borgeren (udviklingsplan, opholdsplan, undervisningsplan eller lign.), herunder individuelle mål og delmål, indsats, evaluering, dagbogsnotater, referater fra statusmøder med videre. Udfordringen her er at sikre, at der er sammenhæng, en rød tråd, mellem de forskellige dokumentationsformer, så der arbejdes målrettet i samarbejde med borgeren.

Evidentia er en konsulentvirksomhed der arbejder med kvalitet i socialt arbejde, og som har adresse i Forskerparken i Odense. Ifølge Evidentia omhandler kvalitet mange forhold i en organisation, fx ledelse, kompetencer, organisering, dokumentation med mere. Evidentia har særligt fokus på hvordan ny viden omsættes til praksis.

I mange tilbud er der for eksempel ringe sammenhæng mellem borgerens mål/delmål og dagbogsnotaterne. Dagbogsnotaterne skal være meget kortfattede og beskrive observationer i forhold til de aktuelle mål/delmål samt andre observationer der vedrører borgerens udvikling. Dagbogsnotater skal altså ikke være de enkelte medarbejders subjektive "synsninger". Med bestemte vedtagne tidsintervaller kan kontaktpersonen så udarbejde et resumé ud fra en periodes dagbogsnotater, der bruges til statusamtalen med borgeren og skrives ind i planen.

Inden man arbejder mere med kvalitet er det vigtigt at få skabt sammenhæng og konsistens på individniveauet.

Organisationsniveauet

På organisationsniveauet arbejder man med dokumentation på tværs af borgere, medarbejdere eller andre fokusområder. Dokumentationen kan være statistik, observationer, interviews eller andet, der er dannet på grundlag af registreringer på de enkelte borgere. Arbejdet med kvalitet og dokumentation på organisationsniveauet har til formål at danne grundlag for refleksion, læring og udvikling af praksis. Dokumentation på organisationsniveau danner også grundlag for ledelsesmæssig styring og planlægning.

Der kan være rigtig mange ønsker til, hvad man synes er interessant at dokumentere på organisationsniveau. Derfor er det vigtigt at stille sig spørgsmålet: Hvad er det, vi gerne vil vide noget om – og så fokusere på, hvordan man skaffer

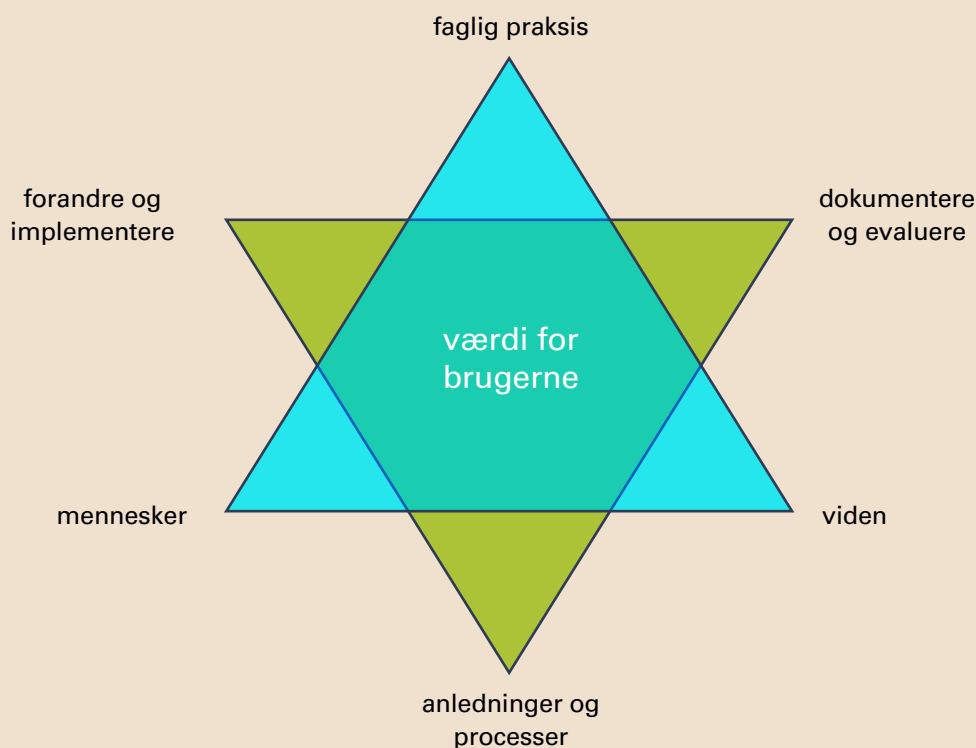
viden om lige præcis dette. Ofte kan det være en god ide at vælge få fokusområder for en periode på for eksempel et år, og så vælge et nye fokusområde for næste år.

Det vil typisk være data på organisationsniveau som man bruger til at drøfte målgrupper, værdier, metoder, indsats, resultater, kompetencer med videre, for eksempel på det årlige personaleseminar. Refleksioner og drøftelser på organisationsniveau medvirker også til at fastholde en god etik, fordi man for eksempel spejler indsats og adfærd i tilbuddets værdier.

Stjernemodellen – og tre nødvendige elementer i at arbejde med kvalitet

Hvis arbejdet med kvalitet skal fungere involverer det nødvendigvis viden, mennesker (medarbej-

dere og borgere) og praksis. For at bringe alle tre dimensioner i spil fordrer det dokumentation, anledninger og implementering. Med andre ord: Hvis et socialt tilbud skal arbejde med kvalitet forudsætter det, at der indsamles viden om hvordan arbejdet fungerer: Hvad kendetegner målgruppen; hvad kendetegner indsatsen; hvordan virker indsatsen; hvilke kompetencer er der brug for, osv. Når der er indsamlet viden skal denne bringes i spil blandt medarbejdere og borgere, det vil sige der skal skabes anledninger til at præsentere viden og til at reflektere, diskutere og lære ud fra viden. Hvis I så når frem til, at viden giver anledning til at ændre i den daglige praksis, skal den nye praksis implementeres, det vil sige der skal defineres opgaver, uddelegeres ansvar, laves planer og så videre. Dette kan illustreres i en model udformet som en stjerne. Modellen gælder for så vidt både på individniveauet og på organisationsniveauet.



Hvordan gør I så det mere konkret. Én af grundene til at arbejdet med kvalitet og dokumentation nogle gange går i stå er, at det alene bliver gjort til et spørgsmål om skemaer og registrering. Arbejde med kvalitet fordrer imidlertid tre elementer, optimalt set i nævnte rækkefølge:

1. Organisering: Der skal udpeges ansvarlige for at sikre at dokumentationen foretages og for at den bruges til noget. Der skal afsættes de nødvendige anledninger til formidling, refleksion og læring, for eksempel årligt medarbejderseminar, personalemøder, teammøder eller andet. Hvis dokumentationen giver anledning til ændring af faglig praksis, skal der besluttes en organisering der sikrer, at ændringerne sker.

2. Støttesystemer: Det skal sikres, at der er egnede og enkle systemer til at foretage dokumentationen. Det kan være tilbuddets socialfaglige IT-system, registreringskemaer, interviewguides med videre. Så vidt muligt skal I tage udgangspunkt i det I har og søge at tilrette det, frem for hele tiden at føje nye systemer til.

3. Dokumentation: Selve det at foretage dokumentationen i hverdagen skal foretages systematisk og disciplineret, ellers kan dokumentationen hurtigt blive værdiløs.

Ofte findes disse tre elementer når det gælder individniveauet, hvor meget hænger på kontaktpersonerne, men elementerne er sjældent til stede når det gælder organisationsniveauet.

Brug det, I har

Arbejde med kvalitet behøver ikke at betyde, at så skal der bruges endnu mere tid til at registrere endnu mere, end I gør i forvejen. Men der kan være god grund til at kigge kritisk på, om I får nok refleksion og læring ud af den dokumentation, der allerede laves. Det er ikke atypisk at der skrives "lange stile" i dagbogsnotaterne hvor man må spørge: Hvad skal det egentlig bruges til? Hvem skal bruge det? Start med at lave et overblik over den registrering, der allerede foretages

og spørg: Hvad er formålet? Hvem skal bruge det til hvad, hvornår og hvordan? Ville I kunne få mere værdi ud af det, for eksempel ved at lave små ændringer? Ellers er der måske grund til helt at stoppe med at lave den pågældende dokumentation.

Få værdi af det, I skal dokumentere

Det kan selvfølgelig være frustrerende med udefrakommende krav til dokumentation, eksempelvis fra forvaltning eller Socialtilsynet. Men når I nu engang alligevel skal lave arbejdet, kan I lige så godt spørge: Hvordan kan vi så selv bruge den til at højne kvaliteten? Kan I bruge den direkte, eller skal der nogle få tilføjelser til?

Eksempler kan være, at den dokumentation I skal lave til Socialtilsynet om målgruppe, metoder og resultater, bruger I til en faglig proces i medarbejdergruppen, hvor I udarbejder en forandringsteori for tilbuddet, det vil sige jeres egen teori om sammenhængen mellem behov – resultater – indsats og ressourcer. Eller I bruger Socialtilsynets krav om dokumentationen af borgernes netværk i det omgivende samfund til en snak på personalemødet om hvordan institutionens relationer til lokalsamfundet kan styrkes. Eller oversigten over medarbejdernes kompetencer bruges til en snak om hvilke kompetencer er der behov for om fem år.

Om at komme i gang

Arbejdet med kvalitet og dokumentation skal være overkommeligt og enkelt, ellers "knækker I nemt halsen". Det er vigtigt ikke at tro, at nu skal I dokumentere alt. Lige så vigtigt er det, at det ikke bliver tilfældigt, hvad det er, I dokumenterer. Det første spørgsmål er derfor:

1. Hvad vil vi gerne vide noget om? Og dernæst
2. Har vi allerede dokumentation der fortæller noget om det, eller kan vi skaffe dokumentationen ved tilretning af det eksisterende
3. Forhold jer til de tre elementer: Organisering, støttesystemer og dokumentation

4. Start i det små, nøjes med at dokumentere i en kortere periode og tag så en snak på et personalemøde:

- Hvad ser vi?
- Hvordan forstår vi det, vi ser?
- Giver den anledning til ændringer i praksis?

Som forberedelse til regodkendelse eller tilsyn kan det være en ide at bruge en slags selvtester til at skabe et overblik. Et eksempel er vist i figur 2.

Kriterium i Socialtilsynets kvalitetsmodel	Scoring vedr. dokumentation og proces	Scoring mht. daglig praksis
Tilbuddet opstiller i samarbejde med borgerne konkrete mål for borgernes skolegang, uddannelse eller beskæftigelse, og der følges op herpå		

Score	Scoring vedr. dokumentation og proces	Scoring mht. daglig praksis
5	Det har vi dokumenteret og alle har deltaget i processen	Det udlever vi fuldt ud i praksis
3	Det har vi delvist dokumenteret, alle har ikke deltaget i processen.	Det udlever vi kun delvist i praksis
1	Det har vi ikke dokumenteret	Det udlever vi slet ikke i praksis

På baggrund af selvtesteren kan I udarbejde en handleplan for, hvordan I får skabt den påkrævede dokumentation. Et bud herpå er vist i figur 3.

Hvilke kriterier /indikatorer i Socialtilsynets Kvalitetsmodel	Opgaver og organisering, fx. arbejdsgrupper, tovholder, skribent, researcher, andet	Proces og tidsplan:		
		Dato/uge	Aktivitet	Ansvarlig

En balancegang

Gang på gang møder man argumentet om, at arbejdet med kvalitet og dokumentation tager tid fra det direkte arbejde med borgerne. Der er ingen tvivl om, at der er tale om en balance. Sættes der slet ingen tid af til at arbejde med kvalitet, herunder dokumentation, risikerer I at det konkrete sociale arbejde med borgerne bliver tilfældigt, impulsivt og uden mål og retning. Men selvfølgelig kan

der også arbejdes så meget med kvalitet, at det går ud over tiden i relationen. Det er fornuftigt, med jævne mellemrum at spørge sig selv: Kan vi argumentere for, at arbejdet med kvalitet kommer borgerne til gavn – enkeltvis eller samlet, på kort sigt eller på langt sigt. Og så kan meget dokumentation i øvrigt laves sammen med borgeren og altså være en del af en meningsfuld dialog borgeren og medarbejderen imellem. ■

Som en lille hjælp til arbejdet med dokumentation kan henvises til hjemmesiden, www.videntilhandling.dk, der tilbyder en række gratis redskaber til at arbejde med dokumentation.

Faktaboks

Fra tanke til handling

Af Ditte Sørensen og Louise Manstrup

Resumé:

I artiklen fortælles om Socialpædagogisk Udviklingscenters arbejde med at udvikle dokumentation af indsatsen, således at der er overensstemmelse mellem Socialtilsynets kvalitetsmodel og krav til dokumentation.



SocialPædagogisk UdviklingsCenter (SPUC)

SocialPædagogisk UdviklingsCenter er et af Helsingør Kommunes tilbud om socialpædagogisk støtte til borgere med nedsat funktionsevne. Organisationen tilbyder en vifte af botilbud, som består af bofællesskaber, boligfællesskaber og døgndækkede boliger fordelt rundt i Helsingør kommune. Derudover ydes socialpædagogisk støtte til borgere i eget hjem, som ikke bor i botilbud. Endelig har organisationen Værestedet Liv forskellige aktiviteter som musiktilbud, IT cafe, motionsrum, Wii og TV, samt en ældreklub og en aktiv motionsklub, der tilbyder alt fra løb og håndbold til styrketræning. Derudover udgiver Værestedet Liv bladet Kokosnødden.

Vision, mission og værdier

Organisationen har altid haft en vision, en mission og nogle værdier, som har været udtryk for den tidsalme som de indgik i. I de seneste år er der stillet nye krav om realisering af målet for indsatsen, om evaluering og dokumentation, som har udfordret organisationen.

Kravene centrerer sig især om to faktorer:

- At Helsingør Kommune har udviklet kvalitetsstandarder, der har til formål at bringe overensstemmelse mellem den konkrete indsats, de kommunalt bestilte ydelser i forhold til de enkelte borgere, og det politisk besluttede serviceniveau.
- At 2014 var opstarten på de sociale organisationers eksterne tilsyn via det nye Socialtilsyn, og dermed organisationens kvalitetsgodkendelse via kvalitetsmodellen.

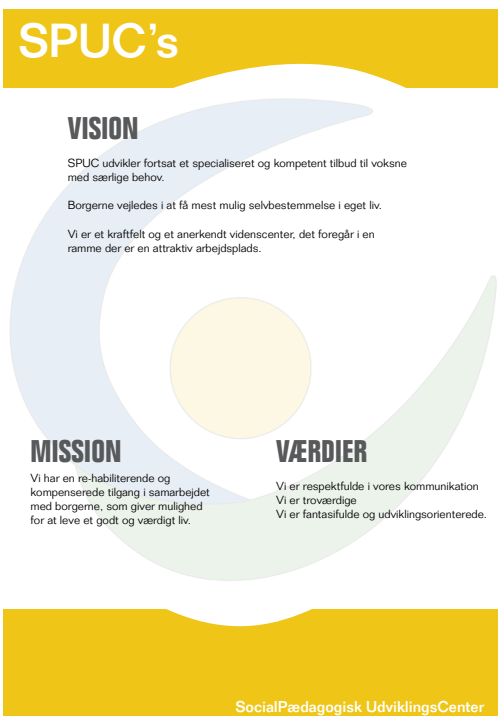
'For os var det ikke – som det sikkert heller ikke var for mange andre sociale organisationer – nyt at vi skulle dokumentere og evaluere indsatsen, som det kom til udtryk i kvalitetsmodellen, men det nye var kravene om den systematiske og kontinuerlige dokumentation, og at vi nu ikke længere kunne undslå, at skulle måle effekten af indsatsen i forhold til de

enkelte borgere og den samlede indsats i organisationen', fortæller forstander Louise Manstrup.

En proces og et udviklingsforløb igangsættes

Stedfortræder Merete Erting beskriver, hvordan SPUC derfor i juni i 2014 satte fokus på SPUC's vision, mission og værdier, og opstillede arbejdsopgørelsen om: Er vores vision, mission og værdier i overensstemmelse med kvalitetsmodellens temaer, kriterier og indikationer?

Louise Manstrup supplerer "Via processen blev det også tydeligt for os, at vi havde behov for at blive dygtigere til at dokumentere og evaluere indsatsen. Så noget skulle gøres. Vi måtte konstatere, at der var plads til forbedringer, og vi gik i gang med en proces om at skabe overensstemmelse mellem kvalitetsmodellen og vores vision, mission og værdier, for dermed at kunne leve op til kravene."



I processen har det været helt centralt at få klare definitioner på centrale begreber, understreger Merete Erting:

“Ved visionen forstår vi hvor vi skal hen, missionen beskriver hvordan vi kommer derhen, og værdierne er den ånd der hersker i processen. Processen kom til at betyde, at vi ændrede både vores vision og mission.”

Tidligere var organisationens vision, at de skulle kompensere for udviklingshæmninger hos de voksne, så de kunne leve et godt og værdigt og indholdsrigt liv. I dag fremgår det af visionen, at organisationen har en rehabiliterende og kompenserende tilgang til samarbejdet med borgerne, som skal give dem mulighed for at leve et godt og værdigt liv.

Den væsentligste forskel mellem den gamle vision og den nye er, at tidligere var medarbejderne de aktivt handlende, i dag er medarbejderne mere aktivt handlende, forklarer Louise Manstrup.

At arbejde med en vision, mission og klare værdier, kræver noget af alle i såvel proces og i det efterfølgende levede liv. For os er det vigtigt, at såvel vision, mission og værdier ikke er ord, der blot er sat op på en plakat, men er virkelige, nærværende og konkrete, som alle kan relatere sig til og spejle sig i – ellers har de ingen effekt supplerer Merete Erting.

Fokus på dokumentationsarbejdet

Hjemmevejleder Bjarne Olsen beskriver, at det var organisationens uddannelsesudvalg, der fik ansvaret for at styre det videre forløb i processen:

“Vi kontaktede Helle Dyrting fra Colinco Institute og indledte et samarbejde. Efter

flere møder, hvor vi drøftede hvilke behov vi havde, sammenholdt med stigende krav til målsætning, dokumentation og evaluering, blev vi præsenteret for en dokumentationsmodel som Colinco har udviklet.”

Dokumentationsmodellen sikrer sammenhæng mellem Socialtilsynets opgave og kvalitetsmodel, Voksen Udredningsmetoden (VUM) og borgernes handleplaner.

Samtlige teams i organisationen deltog i et uddannelsesforløb, hvor de dels fik præsenteret dokumentationsmodellen, fik afklaret centrale begreber, og arbejdede med modellen med udgangspunkt i en konkret case. I starten tog det rigtig lang tid at formulere mål, delmål og indsatser, men øvelse gør mester, og i dag kan der formuleres mål, delmål og indsatser i forhold til en borger på en times tid.

Dokumentationsmodellen

Konsulent Helle Dyrting fortæller, at dokumentationsmodellen dels sikrer den uddybende dialog mellem bestiller, udfører og tilsyn, dels sikrer den nødvendige fælles begrebsafklaring, og fælles forståelse af hvad en indsats, et mål, et delmål og f.eks. effekt af indsatsen er.

Arbejdet med modellen giver således også svar på hvilke data, der skal indsamles og registreres, hvornår der skal foretages en devaluering, og hvornår der samlet evalueres på et indsatsområde.

Modellen forenkler dokumentationsarbejdet, og giver et bud på systematiske og konkrete arbejdsgange. Arbejdsgange der gør det klart og enkelt at definere mål, delmål og indsatser for den enkelte borger.

“Samtidig er det blevet klart, at man ikke kan sætte alle delmål og indsatser i gang på én og samme tid. Vi har gjort os klart, at vi må prioritere og skabe systematik – således at vi arbejder os frem med 1

eller 2 delmål af gangen. Samtidig er det vigtigt, at vi er opmærksomme på, at udgangspunktet er det hele menneske, og når vi tager elementer ud og fokuserer på et eller to delmål først, så skal vi efter bedste evne sikre os, at vi har fokus på det vigtigste først. Dermed gør vi noget stort småt og overkommeligt, ” fortæller Merete Erting og Bjarne Olsen samstemmende.

De daglige observationer i forhold til de enkelte borgeres indsatsområder og delmål journaliseres i Bostedsystemet, hvilket skærper medarbejdernes fokus, og gør det enkelt at gøre status. Bjarne Olsen præsenterer følgende eksempel:

“En borger har en drøm om at blive målmænd på hockeyholdet. Der oprettes delmål på, at borgeren skal motionere, for at fremme sundhed og trivsel. Delmålet er konkretiseret i en indsats, hvor borgeren skal løbe rundt om boligblokken 3 gange hver anden dag. Efter 4 uger står det klart, at borgeren ikke er motiveret i forhold til sit delmål, borgeren vil ikke ud og motionere rundt om blokken, men vil hellere cykle på værestedets motionscykel. Derfor må vi sætte nye delmål i værk.”

At arbejde fokuseret med delmål og indsatsmål, har været en øjenåbner for alle i organisationen, fordi det er blevet tydeligt, at nogle af de delmål



de har for borgeren, måske mere er et udtryk for de professionelles mål på borgerens vegne, og ikke borgerens egne mål.

For at forsætte historien om borgeren, der skulle motionere:

”Vi måtte spørge os selv, om det reelt var hans ønske eller personalets. Ville han tage sig eller ville han noget andet? Via samtale med borgeren viste det sig, at han gerne ville have venner. Dette afstedkom, at vi ved at tage borgerens perspektiv og italesættelse af hans drømme, måtte have andre og nye mål og delmål for indsatsen.”

Louise Manstrup glæder sig over, at dokumentationsmodellen, udover at borgeren inddrages væsentlig mere i at sætte og evaluere på egne mål, også øger et fagligt fokus på den pædagogiske praksis, og medarbejdernes forforståelse og mindset:

”Selvom vi langt fra er i mål med at formulere mål, delmål og indsatser, dokumentere, måle og evaluere indsatsen eller er færdige med begrebsafklaringen, er vi dog kommet rigtig godt fra start. Det er vi stolte af, og i forbindelse med Socialtilsynets regodkendelse af SPUC, blev vi honoreret for vores arbejde ved en flot score” fortæller Louise Manstrup. ■

Info vedr. dokumentationsmodellen fås ved henvendelse hos Colinco Institute www.colinco.dk eller ved henvendelse til Helle Dyrting 4017 2032.

Målgruppen for SPUC's tilbud er voksne mennesker med fysisk og psykisk funktionsnedsættelse i alderen 18 - til livets afslutning.

Vil du læse mere om SPUC, eller ønsker du inspiration til din organisations arbejde med at opkvalificere arbejdet om mål, evaluering, det sociale tilsyn samt kvalitetsmodellens standarder, kan du læse om SPUC på www.SPUC.dk eller henvende dig på 4928 3430.



Rendbjergghjemmet – på forkant med digitale hjælpemidler

Af Jens Sørensen, journalist, Sønderborg kommune



Resumé:

I artiklen fortælles om betydningen af at arbejde med digitale hjælpemidler og om hvad anvendelsen i praksis kan betyde for dem der benytter teknologien.



ENTREPRENEUR

■ Aflastningshjemmet Rendbjerg er et ferie- og aflastningstilbud til udviklingshæmmede børn, unge og voksne. Rendbjerghjemmet danner også rammen om en treårig ungdomsuddannelse kaldet STU Rendbjerg/Gråsten. STU betyder *Særligt Tilrettelagt Ungdomsuddannelse* og er et tilbud til unge, der ikke kan gennemføre en af de traditionelle ungdomsuddannelser.

Som på alle andre ungdomsuddannelser er computere, tablets og smartphones ved at blive naturlige undervisningsredskaber og vigtige hjælpemidler for eleverne på STU. De gamle grønne, kridtdrevne skoletavler er afløst af smarte whiteboards, der kan gemme dagens vigtige noter. På Rendbjerghjemmet har de taget et stort skridt videre ind i den digitale tidsalder og er ved at afprøve et nyt program, der hedder ShowMyDay. Det er et planlægningssystem, der hjælper eleverne med at skabe overblik over dagens undervisning.

Maybritt Kay Hinrichsen, der er leder af STU-uddannelsen på Rendbjerghjemmet, har store forventninger til ShowMyDay.

– Med det her program kan eleverne se dagens skoleskema, og med tiden kommer det også til at indeholde en lang række guidelines eller hjælpe-manualer, der viser, hvordan eleverne kan udføre forskellige opgaver. Hjælpe-manualerne kan være korte forklaringer, billeder eller en kort tekst, der læses højt, siger Maybritt Kay Hinrichsen.

Når eleverne har undervisning i botræning lærer de om madlavning, rengøring og andre huslige gøremål. På iPaden kan eleverne nu se på deres skoleskema, at de skal gå til køkkenet og lære om madlavning – for eksempel at bage boller – og få hjælp til, hvordan opgaven gribes an. På samme måde kan ShowMyDay bruges på elevens smartphone. Det kan være en vejledning i at tage en bus, lave kaffe, smøre madpakke, vaske tøj og meget mere.

I løbet af STU-uddannelsen er eleverne i praktik flere gange. Det foregår enten på et af de beskyttede værksteder i Sønderborg Kommune eller på

en virksomhed. ShowMyDay vil også kunne bruges som digital vejledning, når arbejdsopgaverne i praktikforløbet skal udføres.

STU Rendbjerg/Gråsten samarbejder med Living Lab i Vollerup om, hvordan ShowMyDay bedst bruges.

– Living Lab er Sønderborg Kommunes hverdagslaboratorium for udvikling og afprøvning af velfærdsteknologiske hjælpemidler. De ved en masse om brugervenlighed og har mulighed for at vurdere om programmet kan bruges i andre sammenhænge. Det kan være demente borgere, der har brug for hjælp til at udføre simple opgaver eller ældre, der har brug for en påmindelse om at tage den daglige medicin. Vi samarbejder også med A-huset, der er vores aflastningsafdeling for borgere med autisme eller ADHD. Et pilotprojekt skal vise, om ShowMyDay kan hjælpe med at strukturere hele døgnet for nogle af vores elever, fortæller Maybritt Kay Hinrichsen.

De første erfaringer er gode, og når dette skoleår er slut, tages der stilling til, om ShowMyDay fremover skal være et fast og naturligt tilbud til eleverne på STU-uddannelsen på Rendbjerghjemmet. Alt tyder på, at det bliver tilfældet. ■

Fakta om STU

Uddannelsen skal indeholde fag og aktiviteter, der fremmer den unges personlige udvikling og mulighed for at deltage selvstændigt og aktivt i samfundslivet, fremmer den unges evne til at indgå i sociale sammenhænge og til at få et selvstændigt og aktivt fritidsliv samt udvikler kompetencer til brug i uddannelse eller beskæftigelse.

Uddannelsen tilrettelægges individuelt, og der laves en særlig uddannelsesplan til den enkelte elev.

Yderligere oplysninger hos Maybritt Kay Hinrichsen på tlf. 2790 0148.

Tillid booster den sociale kapital

En artikel fra Væksthus for ledelse af Signe Gaden med forord af Ditte Sørensen

Forord

KL, Forhandlingsfællesskabet og Danske regioner, sætter i Væksthus for ledelse bl.a. fokus på at styrke lederne i kommuner og regioner og hjælpe dem til at blive bedre ledere ved at indgå i projekter, der fremmer ny viden om ledelse og dele og nyttiggøre viden om ledelse.

Lederweb.dk er Væksthusets hjemmeside, hvor der samles en række artikler om ny viden og værktøjer med relevans for området. Artikelsamlingen har fokus på temaer som strategi, personale og personlige emner om udfordringer i rollen som leder.

Selvom artiklerne er rettet mod ledere, kan alle, der er optaget af udvikling af deres kerneopgave, hente inspiration på hjemmesiden.

Nedenstående artikel bringes med tilladelse fra Væksthus for ledelse og er første gang offentliggjort november 2013. I artiklen refereres til Produktivitetskommissionens rapport om produktiviteten i den offentlige sektor, som findes på www.produktivitetskommissionen.dk

Resumé: I artiklen sættes fokus på betydningen af medarbejderinddragelse, når kvaliteten i kerneopgaven udvikles, og den sociale kapital øges.

Ledere skal inddrage deres medarbejdere mere, hvis de vil øge effektiviteten og kvaliteten i arbejdsopgaverne. Sådan lyder det i Produktivitetskommissionens nye rapport. Her får du nogle råd om, hvordan du som leder kan give effektiviteten og kvaliteten på arbejdspladsen et boost, ved at arbejde med social kapital.

I kølvandet på kravet om en mere effektiv offentlig sektor, er Produktivitetskommissionen således kommet med en rapport med anbefalinger til, hvordan man i det offentlige kan øge effektiviteten og kvaliteten. Én af anbefalingerne fra rapporten er, at der i højere grad bør være fokus på

inddragelse af medarbejderne i udarbejdelsen af organisatoriske mål og fastlæggelsen af medarbejdernes arbejdsopgaver. Det vil, ifølge Produktivitetskommissionen, øge den sociale kapital på arbejdspladsen.

Det kan betale sig at investere i en høj social kapital på arbejdspladsen. Det styrker det kollegiale fællesskab og giver høj trivsel og kvalitet på den lange bane. En del af svarene for, hvordan det gøres i praksis findes i publikationen "De skjulte velfærdsreserver", som Tage Søndergård Kristensen, specialist i arbejdsmiljø og professor i sociologi, blandt andet har været med inde over. Lederweb kontaktede ham for at høre hvordan man, som leder, inddrager medarbejderne i hverdagen og øger den sociale kapital.

Det starter med tillid...

Ifølge Tage Søndergård Kristensen er tillid et helt grundlæggende element i arbejdet med at øge den sociale kapital. Det er forudsætningen for sunde arbejdsrelationer og fremmer trivsel og samarbejde. Der er mange måder at opbygge tillidsfulde relationer mellem leder og medarbejder på, men ifølge Tage Søndergård spiller lederens evne til at uddelegere opgaver en særlig rolle:

“Der findes ledere, som er skrækslagne ved tanken om, at medarbejderne arbejder på egen hånd. At uddelegere opgaver er en melding om tillid. Tillid til, at de kan løfte opgaven. Ægte trivsel kommer af stolthed, man er stolt af at gøre et godt stykke arbejde. At vokse med opgaven, som man siger, det giver høj trivsel og kvalitet.”

Faktaboks: Hvad er social kapital? Grundlæggende er der tre elementer som tilsammen udgør social kapital; tillid, retfærdighed og samarbejde om kerneopgaven. Social kapital bruges til at måle i hvor høj grad medarbejderne trives og samtidig, hvor effektivt de samarbejder og løser arbejdsopgaver.

Han uddyber det med, at tillid også spiller en særlig rolle i beslutningsprocesser. Her er det vigtigt som leder, at træffe velbegrundede beslutninger. Det skaber stor gennemsigtighed i organisationen og er i høj grad med til at styrke tilliden:

“Medarbejderne får nogle klare meldinger om, at sådan ligger landet, og det er der en grund til. Man har overvejet seriøst, hvad medarbejderne har sagt,” siger Tage Søndergård.

Husk at lytte

Noget andet, som er vigtigt at være opmærksom på som leder, er noget så basalt som at lytte. Man kommer langt med at lytte i stedet for at have travlt med at komme med et modspil til det, medarbejderen siger. Det sender et vigtigt signal til medarbejderen om, at man tager det seriøst:

“Når medarbejdere siger noget til et møde, har mange ledere utrolig travlt med at modargumentere. I stedet bør lederne stille uddybende spørgsmål, da det er langt mere produktivt end at fremføre sin egen mening. Ledere, der er gode til at lytte opnår store resultater” fortæller Tage Søndergård.

Er det fair

Men i arbejdet med den sociale kapital kan tillid ikke stå alene. En følelse af retfærdighed hos medarbejderne og fokus på et godt samarbejde, er lige så vigtigt. Hvis du som leder er opmærksom på at sætte de tre begreber i spil i hverdagen, kan du komme langt og høste gevinsten på den lange bane. At øge den sociale kapital på arbejdspladsen skaber nemlig, ifølge Tage Søndergård, et stærkt kollegialt fællesskab, og er medvirkende til, at medarbejderne arbejder mere effektivt og samtidig leverer kvalitet, fordi der er høj trivsel og medarbejderne føler ejerskab for deres arbejde.

Her får du nogle konkrete råd om, hvordan du arbejder med de tre elementer på arbejdspladsen:

1. Tillid styrker trivslen

På en arbejdsplads er det afgørende, at medarbejderne har tillid til det, kolleger og ledere siger, og at ledelsen har tillid til, at de ansatte af sig selv udfører et godt stykke arbejde. Det handler derfor om den gensidige tillid mellem medarbejderne og den indbyrdes tillid mellem

leder og medarbejder. Troværdighed og evnen til at lytte er nøgleord i opbygningen af tillid.

Læg her vægt på:

- Konsistent adfærd: Som leder bør du handle gennemskueligt og forklarligt. Integritet: Man gør, hvad man siger, og siger, hvad man gør. Uddelegering af kontrol: Du viser dine medarbejdere tillid ved at give beslutningskompetence til andre. Demonstration af lydhørhed: Lyt til andres synspunkter og tag dem seriøst.

2. Retfærdighed legitimerer magten

I en ledermedarbejderrelation findes der et naturligt magtforhold. Men for at magten opleves som legitim af medarbejderne, er retfærdighed afgørende. Forskning viser, at medarbejdere i høj grad lægger vægt på retfærdighed, og på om de bliver behandlet fair på arbejdspladsen. Det handler ikke kun om, at arbejdsopgaver, løn, forfremmelser og anerkendelse bliver retfærdigt fordelt, men lige så meget om retfærdige processer; at tingene går ordentligt for sig.

Fairness er naturligvis vigtigt i det daglige arbejde, men det har vist sig at være særligt afgørende, hvis der sker organisatoriske forandringer, eller hvis der opstår konflikter.

Læg her vægt på:

- At alle berørte parter bliver involveret og hørt i processen.
- At beslutningsgrundlaget er i orden.
- At alle bliver behandlet med respekt og værdighed.
- At ingen bliver favoriseret.

3. Det gode samarbejde

Ét af formålene med at øge den sociale kapital på arbejdspladser er netop, at medarbejdere på sigt bliver bedre til at samarbejde og effektivt løse organisationens kerneopgave. Kendetegnene ved det gode samarbejde er indbyrdes respekt og en hjælpsom kultur. På arbejdspladser, hvor de ansatte sparrer med og hjælper hinanden, er det ofte et udtryk for, at der generelt er enighed om, hvordan organisationens kerneopgave på bedste vis bliver løst.

Et godt samarbejde er altid vigtigt i en organisation, men det er særligt afgørende, når mange informationer skal bearbejdes og deles.

Læg her vægt på:

- At definere en klar målsætning for, hvordan kerneopgaven løses.
- At medarbejdere har forskellige styrker og svagheder.
- At forventningsafstemme og arbejde med, hvad der dræner den enkelte medarbejder for energi i relation til samarbejdet. Det kan for eksempel være overskredne deadlines, at komme for sent til møder eller uhensigtsmæssig adfærd.

Anbefalingen fra Produktivitetskommissionen om mere fokus på inddragelse af medarbejderne i det offentlige, kan vise sig at give gevinst på den lange bane. Det er en længere proces som kræver vilje. Men som Tage Søndergård siger:

”Det vigtigste er evne og vilje hos lederne. Hvor der er en vilje, er der en vej” ■

Rådene er skrevet på baggrund af Væksthusets publikation *De skjulte velfærdsreserver*.

Læs flere artikler om social kapital på www.lederweb.dk

- Sådan kan I måle den sociale kapital
- Sådan leder du (upopulære) forandringer
- Social kapital er nøglen til bedre velfærd
- Tag temperaturen på jeres sociale kapital
- Sådan kommer du i gang med social kapital

Anmeldelse *Af Annette Thye med forord af Bo Møllerup*

Når gode mennesker handler ondt

Forord

Der var helt stille i den store sal, da Dorthe Birkmose på Socialt Lederforums Landsmøde i marts 2015 på sin egen rolige facon gik i rette med det hun kaldte den kamouflerede, positive sprogbrug. Hendes budskab gav i den grad mening blandt foreningens medlemmer. Vi har efterfølgende fået mange henvendelser og spørgsmål vedrørende Dorthe Birkmoses praksis. Derfor har vi

bedt Annette Thye, der er konstitueret virksomhedsleder på Botilbuddene i Halsnæs Kommune om at anmelde Dorthe Birkmoses bog 'Når gode mennesker handler ondt'. På Botilbuddene har Dorthe Birkmose fungeret som supervisor i en årrække, ligesom hun aktuelt er en del af et omfattende personaleuddannelsesforløb.

Annette Thye er Cand. Pæd. i almen pædagogik og master i ledelse og organisationsudvikling.

Anmeldelse

Det er befriende og modigt, når Dorthe Birkmose beder os om at bryde tavsheden og tale med hinanden om de onde handlinger, der risikerer at snige sig ind i arbejdet med mennesker, der er afhængige af støtte fra fagligt kompetente personer.

Gennem bogen argumenterer Dorthe Birkmose for, at alle mennesker kan komme i en situation, hvor de drives til forræelse og onde handlinger. Netop her synes det befriende at finde sted, fordi det vel er de færreste, der kan acceptere et selvbillede, hvor ydmygelse, grim tale og ignorering af mennesker, der har behov for vores hjælp, er blevet en del af hverdagshandlingerne.

Dorthe Birkmose er psykolog og bogens teoretiske fundament er da også psykologisk. Hun bruger løs af de forskellige psykologiske retninger i sine bestræbelser på at få beskrevet mennesket i praksis. Dorthe Birkmose bruger sin fagkundskab til at give læseren en teoretisk indsigt i, hvorfor der i den daglige praksis, der er forbundet med mellem menneskelige handlinger, kan opstå forræelse, der fører til onde handlinger.

Bogens integration af teori og praksis er beri-





gende læsning for professionsudøvere, der til enhver tid står over for at skulle dokumentere deres arbejde med faglige begrundelser. Der findes ingen nemme løsninger på et uhyre komplekst problem, siger Dorte Birkmose og opfordrer de fagprofessionelle til at bruge den faglige dialog i bestræbelserne på at komme forråelsen og ondskaften til livs.

Dorthe Birkmoses brug af begreberne; forråelse og ondskab er et sikkert valg fra hendes side. Det er to gamle danske begreber, der implicit indeholder en alvor, som ikke tåler bagatellisering. Videre er det begreber, der kan forstås af alle. Begreber hvor hun taler til os gennem hjernen og rammer os lige i hjertet.

Forråelse defineres i bogen som et begreb for en proces, hvor mennesket bliver tiltagende råt, brutalt, koldt og kynisk i tanker og reaktionsmåder. Personlighedsstrukturen ændres, og mennesket bliver i stand til at udføre onde handlinger. Dorthe Birkmose skelner mellem tre typer ondskab: idealistisk ondskab, egoistisk ondskab og tankeløs ondskab. Ondskab er, når vi gør andre ondt, siger hun.

Hun understreger at, når mennesker udfører onde handlinger, er det ikke ensbetydende med, at de er onde mennesker. Bogens fokus er almindelige mennesker med sund personlighedsstruktur, som handler ondt – altså almindelige mennesker, sociale væsner, med forrædede tanker og handlinger.

En stor del af bogens empiri er hentet fra Dorthe Birkmoses superviserings- og undervisningsarbejde i det omsorgs- og socialfaglige arbejdsfelt. Det giver læseren mulighed for at genkende scenarier fra egen praksis og lade denne være genstand for et løft i læserens refleksionsniveau.

Sådan sikrer teksten et fokus på undersøgelser og problematiseringer af, hvorfor forråelsen opstår, og hvad der kan gøres ved den.

Uden at komme med løsningen gentages det gennem bogen, at en faglig og nuanceret tænkning om de mennesker, vi skal støtte, vil reducere risikoen for afmagtens processer. En videre udvikling af de forskellige involverede professioners faglighed er en nødvendighed i en yderst kompleks hverdag, hvor der eksisterer mange svære vilkår at tage hensyn til.

Her træder Dorthe Birkmose for alvor i karakter. Hun bruger modigt sin stemme til at råbe os alle op og bede os tage ansvar for det, der sker, uanset hvor i det politiske system vi befinder os og agerer ud fra.

Det er tid til at vi åbner øjnene, for det der ligger i den positive og kamuflerede sprogbrug, hvor alt måles på den gode historiefortælling. Det er tid til at vi igen lader kritikken være et fælles anliggende.

Bogen har haft plads på markedet siden 2013, og gennemslagskraften af bogens ærinde bryder måske særligt frem i lys lue nu. I hvert fald har Dorthe Birkmoses rejste problematik om et manglende uvildigt tilsyn med personalets adfærd, der har mod til at sætte fokus på forråelse, fået plads i Socialtilsynet kommunikationsmappe, når de går i dialog med botilbuddene. Bogen er højaktuel, og hvis den ikke allerede står i bogreolen, er det en overvejelse værd at få den indkøbt i de organisationer, hvor der finder socialt og sundhedsfagligt arbejde sted. Den skal bruges i personalegruppen – refleksion er noget der skal ske sammen med andre.

Skriv en artikel til SOCIAL UDVIKLING

Mange af artiklerne i dette tidsskrift er skrevet for praktikere af praktikere for at dele værdifuld viden på det socialfaglige område med særligt fokus på mennesker med funktionsnedsættelse.

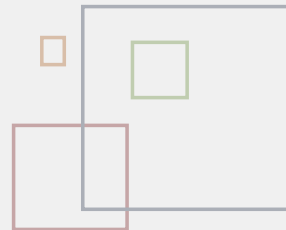
Tidsskriftet SOCIAL UDVIKLING henvender sig til alle med interesse for det socialfaglige område, herunder praktikere og studerende, som ønsker at holde sig opdateret med ny viden, nye muligheder og praksiserfaringer.

I redaktionen modtager vi gerne artikler til SOCIAL UDVIKLING. Har I lavet et spændende udviklingsprojekt på jeres tilbud eller har du i forbindelse med din uddannelse lavet et projekt, hvor der er kommet nyttig viden ud af det, er du velkommen til at sende os artiklen. Vi modtager også gerne forslag til anmeldelser af fagbøger eller ideer til emner, som bør belyses i SOCIAL UDVIKLING.

Artikler, anmeldelser og ideer sendes til ansvarshavende redaktør Bo Mollerup på bomo@socialtlederforum.dk

Med venlig hilsen

SOCIAL UDVIKLINGs redaktion



SOCIAL UDVIKLING
SOCIALFAGLIGT TIDSSKRIFT · 4-2015

