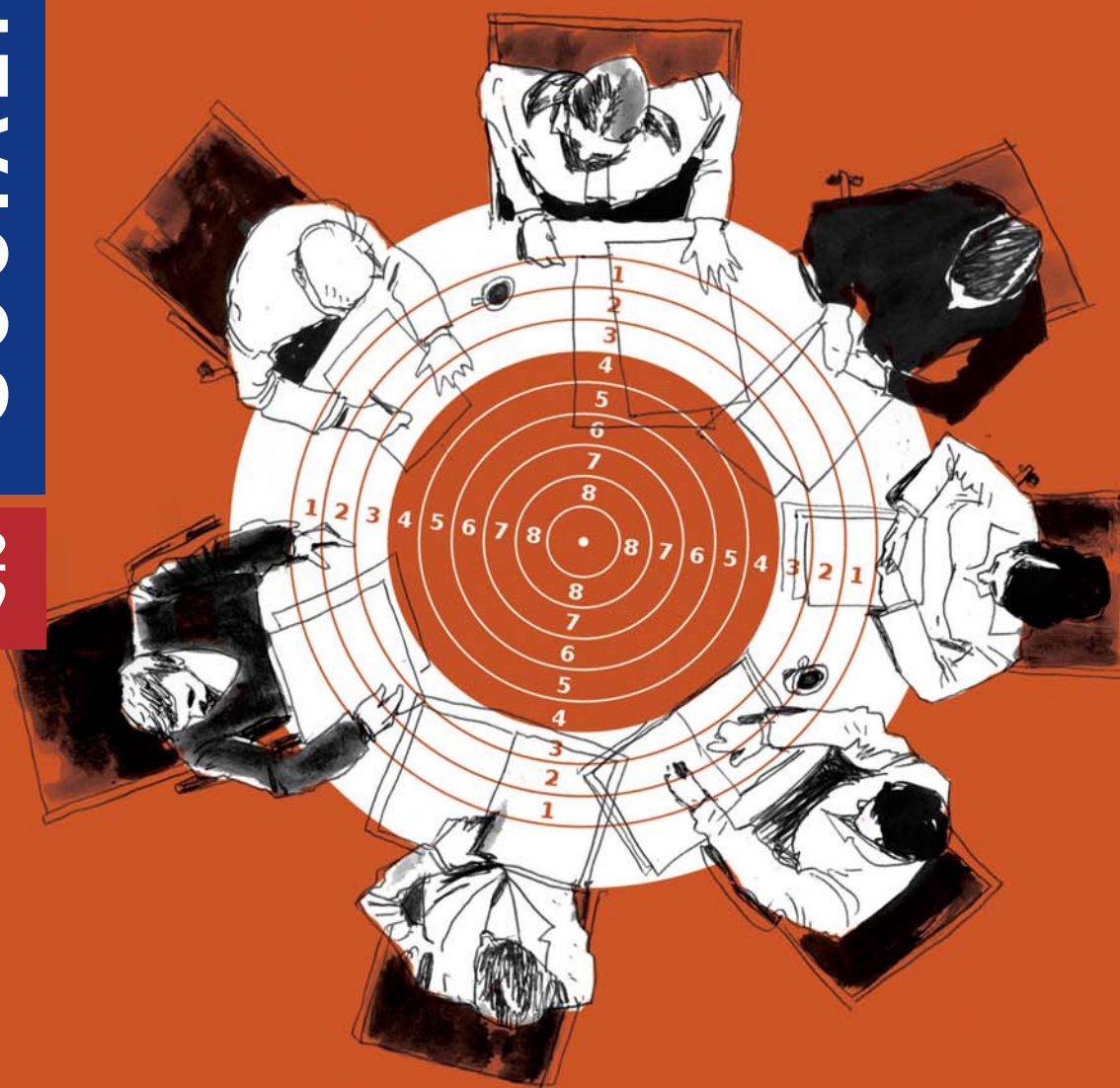


# Når mødet rammer plet

– Hvordan forvandler man kedelige og forudsigelige møder til noget udviklende og inspirerende?



12/2009

12. JUNI

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](http://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](http://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 12/09  
er afsluttet d. 3.6.09.

Deadline for læserbreve og stillingsannoncer for 13/09, der udkommer den 26. juni er mandag den 15. juni kl. 12.  
Deadline for 14/09 er mandag den 29. juni kl. 12.

**Forsidetegning:**  
Rasmus Meisler/Spild Af Tid



Medlem af  
Dansk  
Fagpresseforening



## KOMMENTAR

Vi kan jo ikke løse hele verdens miljøproblemer, men vi kan sagtens sætte vores fingeraftryk, hvis vi beslutter os for det.

# Inviter klimatopmødet indenfor

Af Kaj Skov Frederiksen  
Forbundskasserer



FOTO: VIBEKE TOFT

Til december skal Danmark som bekendt være vært ved det store internationale klimatopmøde. Hele verden holder vejret og afventer den aftale, der meget gerne skulle indgås på topmødet. Topledere fra hundredvis af verdens største selskaber har netop været i København til et erhvervs-klimatopmøde, hvor de vedtog en sekspunktplan for miljø-arbejdet, Copenhagen Call, der skal danne baggrund for den globale aftale på klimatopmødet i København til december.

Det er spændende at være vidne, når der skrives historie. Og vi er sikkert mange, som er spændt på udfaldet af topmødet. Ikke bare fordi Danmark er værtsland, men også fordi det er så væsentlig en dagsorden.

Men vi behøver jo ikke vente helt til december, vente på at verdensledere sætter sig ved forhandlingsbordene og skruer hættten af fyldepennen og underskriver aftalen. Vi kan jo handle selv. Og vi kan som fagforbund gøre en forskel ved at trække hovedbudskaberne fra klimatopmødet indenfor på vores arbejdspladser.

Jeg har læst, at byen Portland i USA og Thisted Kommune herhjemme er rollemodeller, når det handler om at få den grønne udvikling til at gå hånd i hånd med økonomisk vækst. Og selvom de både i størrelse og geografi er meget forskellige, har en række forhold været fælles i deres succes. De har for eksempel arbejdet målrettet med at inddrage borgerne i processerne og gjort dem til interessenter i den politiske udvikling. Det synes jeg, vi skal lære af.

For alt tæller i det store miljøregnskab. Vi skal alle sammen tænke over bundlinjen på vores eget og det fælles CO2-regnskab. Vi kan jo ikke løse hele verdens miljøproblemer, men vi kan sagtens sætte vores fingeraftryk, hvis vi beslutter os for det. Hvis vi for eksempel beslutter, at vi vil arbejde for, at alle socialpædagogiske arbejdspladser skal nedbringe deres CO2-udledninger med en tredjedel over de kommende tre år. Det er ikke urealistisk. Og det vil gøre en forskel. Det betyder i praksis, at vi skal tænke over de pærer, vi sætter i lamperne. Hvordan vi opvarmer rummene. Hvilke vinduer vi har i bygningerne. Og så videre. Det lyder nemt – og det er det også. Så lad os gøre det! Lad os invitere klimatopmødet indenfor og gøre os til en del af den historie, der er ved at blive skrevet med mødet i København til december.

## INDHOLD



TEGNING: RASMUS MEISLER/SPILD AF TID

**04 MØDEKULTUR**

Hvad gør man, hvis det eller de daglige eller ugentlige møder er en pestilens? Hvis man føler sig mere drænet end inspireret efter personalemødet? Vi har mødt en socialpædagog og en leder, der har et noget blandet forhold til møder og mødekultur, og vi har bedt to 'møde-eksperter' om at guide og give gode råd til, hvordan du sammen med kollegerne kan forvandle møderne til udviklende og fagligt nærende kollegialt samvær.

- 04 Personalemødet gør mig træt i hovedet
- 06 Lær at lytte til dine kolleger
- 08 Vi har svært ved at styre snakketøjet
- 10 En leder skal vise vejen
- 12 **MTFC**

12 points for at lægge tøjet de rigtige steder – i vasketøjskurv, knagerække, skuffer, skabe og lignende. 0 points for (ikke) at spise morgenmad og børste tænder. Servicestyrelsen er i færd med at afprøve en særlig metode for børn i familiepleje. Det handler blandt andet om belønningsskema og daglige registreringer af børnenes adfærd.

**12 Så gør vi sådan – anbringelse efter manual**

FOTO: LARS HORNBOGH/SEET

**18 FONDSMIDLER**  
Få støtte til udviklingsprojekter**18 VÆRESTEDER**  
De små skridts metode**19 OVERENSKOMSTBRUD**  
Lønreguleringer er på plads**20 PÅ ARBEJDSMARKEDET**  
Minister vil se på løn i beskyttet beskæftigelse**21 BOGANMELDELSE**  
Ikke os og dem, men vi**24 DEBAT****25 NYE BØGER****26 SYNSPUNKT**  
Hjælper diagnoser på oplevelsen af afmagt?

## MØDEKULTUR

# Personalemødet gør mig træt i hovedet

Åh nej – endnu et møde... Kender du reaktionen – hos dig selv og kollegerne? Møder fylder meget i arbejdslivet for mange, og hvis de både er mange og ufrugtbare, tærer det voldsomt på arbejdsglæden. På de følgende sider fortæller to socialpædagoger om deres møde-erfaringer og to 'møde-eksperter' giver gode råd til, hvordan du og kollegerne forvandler møderne fra dræbere til livgivende inspiration. Red.

**Der er for langt mellem mine forventninger til personalemødet og virkeligheden, siger socialpædagog Dorthe Ellekær. Hun efterlyser en ny mødestruktur og mindre fokus på det sociale samvær**

Af Eva Tangø-Brandt, redaktionen@sl.dk  
Illustration: Rasmus Meister / Spild Af Tid

Jeg går tit fra personalemødet, og føler mig træt og fyldt op i hovedet. Dorthe Ellekær, 46 år, er uddannet socialpædagog. I syv år har hun arbejdet på den samme institution i København og er i alle årene mødt trofast op hver tredje uge til personalemøde sammen med sine cirka 20 kolleger og to ledere. Set med kritiske øjne oplever Dorthe, at der er for stor afstand mellem hendes forventninger til et spændende og effektivt personalemøde – og så virkeligheden.

Og det er ikke lysten til at gå til personalemøde, der fejler noget. Tværtimod.

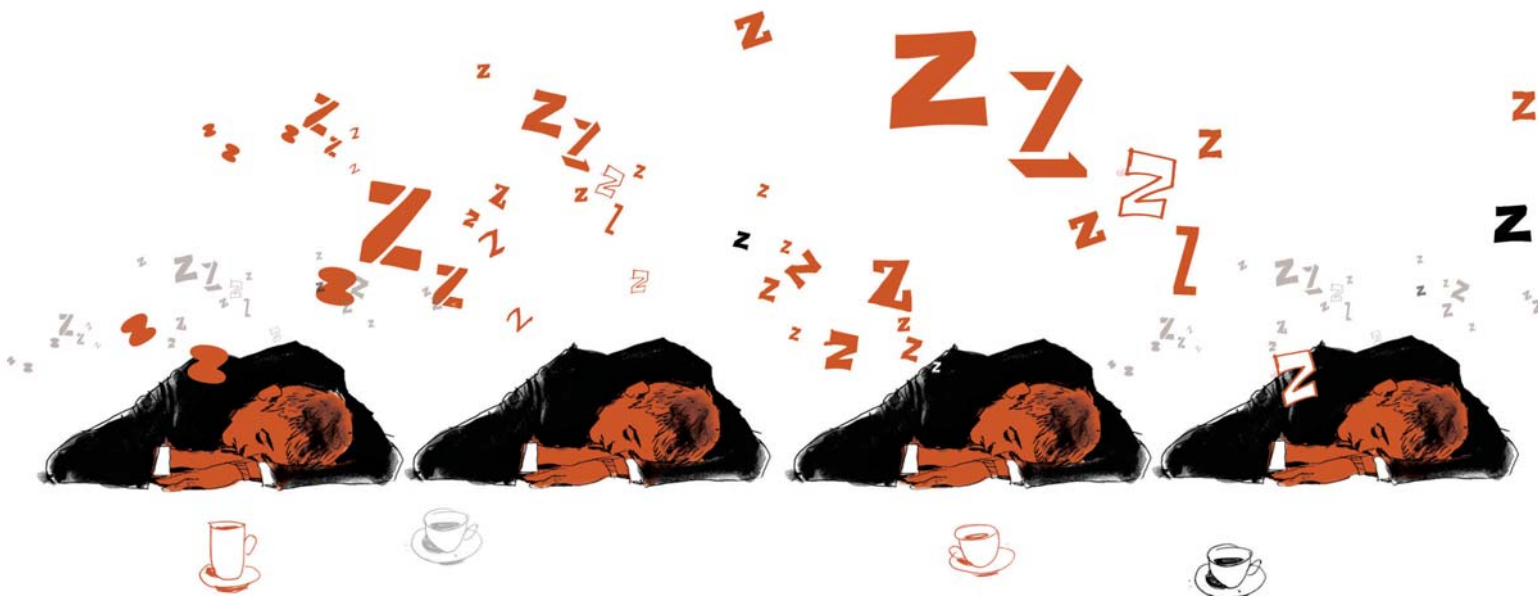
– Folk vil gerne til personalemøde, og jeg kommer altid selv i godt humør, men problemet er bare, at møderne ikke lever op til mine forventninger. Når jeg går derfra, føler jeg mig ikke opstemt, men træt og ør i hovedet. Og jeg fornemmer faktisk, at flere af mine kolleger har det på samme måde, siger Dorthe.

Ledelsen og kollegerne på arbejdspladsen har flere gange talt om at 'gøre et eller andet' ved personalemødets struktur. Forsøgsvis har de rykket rundt på nogle punkter på dagsordenen og tilføjet nogle nye, men mødet er ikke blevet meget bedre.

– Det fungerer bare ikke, og jeg tror, at vi har brug for at få hjælp udefra til at finde en mødeform og en struktur, der passer til behovene på vores arbejdsplads, mener Dorthe.

## Træt af den faste dagsorden

Hvordan dagsordenen er opbygget har efter Dorthes mening stor betydning for, hvordan man oplever personalemødet. En del institutioner bruger den samme dagsorden, men for Dorthe er faste



dagsordener med en masse punkter, som det er tilfældet på hendes arbejdsplads, en rigtig dårlig løsning.

– Jeg tror mere på en fleksibel dagsorden, der består af nogle få vigtige punkter, som arbejdspladsen ikke kommer udenom og så et par punkter, som personalet er rigtig glade for.

For Dorthe skal en dagsorden være konstrueret, så den er effektiv og holder energien oppe hos folk. Hun foreslår, at man flytter formelle informationer fra ledelsen og de forskellige personalegrupper til en mappe, som folk læser før mødet.

– Jeg tror faktisk, at vores og andre arbejdspladser ville vinde meget tid og energi, hvis man indførte fleksible dagsordener og flyttede formelle informationer væk fra mødet, lyder forslaget fra Dorthe.

### Vi glemmer at lytte

En ting, som for Dorthe forstyrrer meget på et personalemøde, er når det sociale samvær tager overhånd.

– Det er hyggeligt at se hinanden på de fælles personalemøder, fordi vi til dagligt har skiftende arbejdstider. Men problemet er, vi tit sidder og sludrer med naboen, og det forstyrrer mødet og skaber en urolig stemning.

Der kan også gå for lang tid, inden mødet kommer ordentligt i gang.

– Alle kommer til personalemødet fra forskellige steder. Nogle har måske været på en travl morgenavt, mens andre kommer hjemmefra. Der er brug for lige at puste ud og sætte sig i stolen og få ro i hovedet, og jeg oplever, at det godt kan tage lidt tid, inden man er klar til at fokusere og gå i gang.

Uro og småsnakken i kroge før og under mødet er en ting. Men et større problem for Dorthe er oplevelsen af, at man ikke er gode til at lytte til hinanden på møderne.

– Vi er en personalegruppe, der har kendt hinanden i mange år, og vi tror, at vi på forhånd ken-

der den andens holdning. Konsekvensen er, at vi ikke lytter efter, fordi vi er overbevist om, at vi jo godt kender svaret eller holdningen på forhånd, siger Dorthe og nikker genkendende til problemet med kolleger, der taler og fylder meget på møderne.

– Når de først åbner munden, kan det være svært for de andre at få et ord indført, og nogle holder helt op med at sige noget. Inderste inde tror jeg godt, man er klar over, hvis man er en af dem, der fylder og taler for meget, men det er svært at komme de faste roller til livs, hvis man ikke også ændrer formen og strukturen på møderne, mener Dorthe.

### Skal vise flaget

For Dorthe at det vigtigt, at personalemødet er et forum, der er spændende og effektivt, og som skubber til hendes faglige udvikling.

– Jeg mener, at et personalemøde er en reference for os medarbejdere, hvor man får kontakt til hinanden og finder ud af, hvor flagene står lige nu, og hvad der skal ske. Og så er mødet et redskab til at få viden om vores arbejdsplads og udveksle forskellige strategier for pædagogisk handling og lære nye ting eller skabe et afsæt for at lære nyt.

Hun mener, at det er vigtigt at få skabt en kultur omkring personalemøderne, hvor man prioriterer og værdisætter mødet både for den enkeltes og for helhedens skyld.

Hvad angår lederens rolle på mødet, mener Dorthe, at en leder skal sørge for, at alle medarbejdere har det godt og er opdaterede.

– En leder ikke nødvendigvis være meget synlig, men det er en leders opgave at lægge mærke til, om der er huller omkring nogle planer eller kommende aktiviteter, og så skal lederen altid lægge mærke til og notere sig, hvordan personalegruppen har det.



# Lær at lytte til dine kolleger

**Træt af opslidende diskussioner og himmelvendte øjne på personale-møderne? Brug dialogen og lær at lytte til hinanden. Det kræver en del øvelse, men resultatet er det hele værd**

Af Eva Tangø-Brandt, redaktionen@sl.dk  
Illustration: Rasmus Meister / Spild Af Tid

**D**en største brøler på et personalemøde er, når medarbejderne ikke lytter ordentligt til hinanden.

Proceskonsulent Charlotte Vestergaard kender udmærket til problematikken med dårlige personalemøder. Som mangeårig konsulent for offentlige og private virksomheder har hun siddet over for mange medarbejdere og ledere, der har haft brug for at forbedre det psykiske arbejdsmiljø, herunder personalemøderne.

For Charlotte Vestergaard starter de første skridt på vejen mod de gode personalemøder med, at medarbejderne lærer og forstår dialogens præmisser og siger farvel til de opslidende diskussioner, der tit ødelægger stemningen og effektiviteten – og i værste fald forringer det psykiske arbejdsmiljø.

– Det er virkelig en øjenåbner for medarbejderne at lære at se forskellen på dialogen og diskussionen, understreger Charlotte Vestergaard. Hun forklarer, at hvor man i en diskussion typisk fokuserer på fejl i kollegernes holdninger og argumenter og med næb og kløer forsvarer sine egne løsninger, så forholder det sig omvendt med dialogen.

– I dialogen søger medarbejderne efter det væsentlige i det, den anden siger, og man er åben over for muligheden for, at der findes nye og bedre løsninger, forklarer Charlotte Vestergaard og fortsætter.

– Det er vigtigt at huske, at visdommen ikke ligger rundt om bordet, men inde midt på bordet. Og udfordringen ligger i at få medarbejderne til at lytte og forstå, hvad kollegerne siger, for alle sidder inde med gode ideer og tanker, der kan bruges.

## Alle kommer til orde

En af de metoder, som Charlotte Vestergaard med succes benytter, når hun lærer medarbejdere at bruge dialogen på personalemøderne, er den strukturerede gruppedialog. Tanken er, at alle kommer til orde, når man skal blive enige eller få ideer til et bestemt emne på dagsordenen.

– Metoden er god, fordi man har en mødeleder, der strukturerer dialogen mellem medarbejderne gennem brobyggende spørgsmål. Resultatet er, at alle bliver hørt, og ingen får lov til at sidde og tale i øst og vest, forklarer Charlotte Vestergaard.

Hun gør samtidig opmærksom på, at den strukturerede gruppedialog ikke er en mødeform, men en metode, der er velegnet til de emner på personalemødet, hvor der kan være mange forskellige holdninger blandt medarbejderne, og hvor det er vigtigt, at alle kommer til at føle et ejerskab for de beslutninger, der træffes. Charlotte Vestergaard erkender, at det kræver en del øvelse og træning at indføre denne dialogform og påpeger, at metoden kan skabe frustration og irritation blandt nogle.

– De brobyggende spørgsmål tvinger folk til at lytte, og de medarbejdere, der er vant til at fylde og tale meget, og som har mest prestige på arbejdspladsen, kan godt blive irriterede og frustrerede, fordi de pludselig føler, at de ikke længere er i centrum. Nogle oplever, at de får mundkurv på, men det har de måske i virkeligheden også brug for, siger Charlotte Vestergaard.

## Søg hjælp udefra

Charlotte Vestergaard er ikke i tvivl om værdien af den strukturerede gruppedialog. Hun har forsøgsvis tjekket metoden ved at lade medarbejderne evaluere et "almindeligt" personalemøde for sene-



## MØDEKULTUR

re at evaluere et personalemøde, hvor hun brugte den strukturerede gruppedialog.

– Mine erfaringer viser, at når personalet evaluerer de to forskellige mødeformer, så er der en klart højere pointscore blandt medarbejderne ved den strukturerede dialog, også selvom metoden ikke er helt enkel i starten, siger Charlotte Vestergaard.

Hun er ikke i tvivl om, at det kan være en stor gevinst for medarbejderne at få lidt hjælp udefra til at se kommunikationen på arbejdspladsen – herunder personalemødet – grundigt efter i sømmene.

– Det er vigtigt at hjælpe medarbejderne og lederne til at se, at de selv har nøglen til at løse problemerne. Og jeg minder dem altid om, at det handler om den værdsættende holdning til hinanden, og at man gearer sig ind på at være positiv i stedet for kun at se begrænsningerne, siger Charlotte Vestergaard og påpeger, at dårlige personalemøder ofte hænger sammen med den samlede kommunikation og den mere eller mindre positive indstilling til hinanden.

– Hvis det psykiske arbejdsmiljø knager i fugerne, så er dårlige personalemøder blot et symptom på det, for det hele hænger sammen, siger Charlotte Vestergaard.

## Faktaboks

Tre spørgsmål fra lederen til personalet som oplæg til debat på personalemødet

- 1) Hvad er det brændende ønske for vores arbejdsplads?
- 2) Hvilke typer beslutninger tager vi i fællesskab, og hvilke beslutninger tager jeg som leder?
- 3) Hvordan er de fysiske rammer på personalemødet set i forhold til det, vi gerne vil opnå?

Kilde: Ledelsesrådgiver Finn Gjersøe fra konsulentfirmaet Lindeblad, [www.lindeblad.dk](http://www.lindeblad.dk)

# Vi har svært ved

Folk afbryder og taler i munden på hinanden, og det går ud over effektiviteten, siger afdelingsleder Pernille Hyldtoft. Som leder ser hun flere dilemmaer og udfordringer på vejen mod bedre personalemøder

Af Eva Tangø-Brandt, [redaktionen@sl.dk](mailto:redaktionen@sl.dk)

Illustration: Rasmus Meister / Spild Af Tid





# at styre snakketøjet

**N**år vi kommer til et punkt på dagsordenen, er det ligesom at trykke på en knap. Snakken kører løs og er svær at styre.

Det fortæller Pernille Hyldtoft, 47 år og afdelingsleder på et bosted for voksne udviklingshæmmede på Frederiksberg. Hver fjortende dag mødes de ansatte ved tolv-tiden og spiser en fælles frokost og hygger sig, inden personalemødet fløjtes i gang klokken 13.00.

For de ansatte er mødet en begivenhed, man ser frem til.

– Alle glæder sig, det er hyggeligt at mødes, og vi prioriterer personalemøderne meget højt, siger Pernille Hyldtoft, der har været leder på bostedet gennem 12 år.

Selvom Pernille Hyldtoft oplever, at bostedets ni fastansatte pædagoger er engagerede og dygtige medarbejdere, sidder hun ofte tilbage med en følelse af, at møderne ikke er effektive. Et af problemerne er, at folk taler i munden på hinanden.

– Vi afbryder og snakker ind over hinanden. Nogle bliver så grebet af det, de selv vil sige, at de ikke lytter og giver de andre kolleger fred og ro til at tale færdig, siger Pernille Hyldtoft.

Og det går ud over effektiviteten.

– Når vi ikke lytter til hinanden, og kun vil høre på os selv, oplever jeg, at vi kan gå fra et personalemøde og have forskellige opfattelser af, hvad vi

har talt om, og hvad vi er blevet enige om.

## Svært at være ordstyrer

Et af problemerne med at have en ivrig og snakkeende personalegruppe er, at ingen har lyst til at kaste sig ud i at være ordstyrer.

Pernille Hyldtoft fortæller, at de i flere år har haft den samme ordstyrer, men at vedkommende ønskede en pause, fordi hun følte, at det var ubehageligt.

I en periode har rollen som ordstyrer forsøgsvis gået på skift blandt de ansatte, men det fungerer ikke.

– De fleste har ikke lyst og synes, at det er ubehageligt, når man skal skære igennem, fortæller Pernille Hyldtoft.

Indtil videre har Pernille Hyldtoft selv påtaget sig ansvaret for at styre mødet igennem i de fire timer, det varer.

– Jeg oplever, at personalet bedre kan tåle, hvis det er mig, der skælder ud, men indtil vi finder en løsning, er jeg foreløbig ordstyrer indtil sommerferien.

## Personalerunden en succes

Pernille Hyldtoft lægger ikke skjul på, at den største udfordring på deres personalemøder er at lære at lytte og give alle plads. I et forsøg på at gøre



# En leder skal vise vejen

Medarbejderne er vilde med ledere, der er modige og visionære, når man holder personalemøder

Af Eva Tangø-Brandt, redaktionen@sl.dk

Illustration: Rasmus Meisler / Spild Af Tid

## Faktaboks

Tre gode råd til lederen

- Vær modig
- Vis retningen
- Vær fleksibel

Kilde: Ledelsesrådgiver Finn Gjersøe fra konsulentfirmaet Lindeblad, [www.lindeblad.dk](http://www.lindeblad.dk)

**H**iv dine medarbejdere væk fra bordet og kaffekopperne på de forudsigelige og kedelige personalemøder og gå i gang med at eksperimentere med procesværktøjer, der ryster kollegerne sammen.

Så kontant lyder budskabet til lederne fra ledelsesrådgiver Finn Gjersøe fra konsulentfirmaet Lindeblad. Med 20 års ledererfaringer i bagagen og 10 år som konsulent i offentlige og private virksomheder, er han godt klar over, at det stiller krav til en leder at bryde den velkendte struktur og traditionerne på personalemødet.

– En leder skal turde springe ud i at bruge procesmetoder, der får gruppen til at blive klogere på sig selv. Og dét kræver en modig leder, men det er en vigtig del af lederrollen at have mod til at kaste sig ud i noget nyt, siger Finn Gjersøe.

Heldigvis behøver en leder ikke frygte reaktionen.

– Min erfaring er, at medarbejdere oplever, at det er fedt og skægt, når en leder kaster sig ud i at eksperimentere med nye værktøjer på personalemøderne.

Og procesværktøjer er der masser af på markedet, fortæller Finn Gjersøe og anbefaler lederne at gå på jagt på nettet og finde inspiration.

Personligt har han erfaret, at det er de værktøjer, der får kroppen til at tale, som er de mest spændende.

– Det, der er så svært i en gruppe, er følelsen af, at vi alle gerne vil noget, men vi oplever bare ikke, at vi er fælles om det. Men fysiske procesværktøjer, hvor vi kommer væk fra mødebordet og 'op at stå på bordet' eller ud af huset, er en fantastisk stærk oplevelse for alle medarbejdere, især for dem, der normalt ikke siger så meget.

Så på den måde hjælper fysiske procesværktøjer med at kvalificere hele medarbejdergruppen, siger Finn Gjersøe.

## Vis retningen

Erfaringsmæssigt er han ikke i tvivl om, at vejen væk fra de dårlige og kedelige personalemøder,

noget ved problematikken, har Pernille Hyldtoft måtte gribe i værktøjskassen og opprioritere et gammelt punkt på dagsordenen.

– Vi har i mange år haft en personalerunde, hvor alle fik ordet, når vi skulle tale om nogle bestemte emner eller høre folks synspunkter. Runden har været nedprioriteret i lang tid, men siden jul har jeg opprioriteret det, så folk får en øvelse i at tale selv, og så det ikke er de samme, der taler hele tiden, mens de andre pipper.

Hun oplever, at personalet er blevet gode til runden og godt kan lide, at der bliver skabt respekt for den, der taler.

Pernille Hyldtoft kalder personalerunden for en opdragende foranstaltning, fordi hun værner folk til at lære at lytte. Og hun gør sig en del overvejelser om, hvor dialogen på møderne kan blive sat mere i system, så alle bliver bedre til at lytte og tale.

Indtil videre er der ingen planer om at få hjælp

og rådgivning fra en procesvejleder, men personligt er Pernille Hyldtoft positiv stemt for ideen.

– Jeg synes, at det kunne være spændende, men jeg tror, at personalegruppen er mere tilbageholdende. Folk er tilfredse med det faglige og det sociale på møderne, og så skal der jo ikke komme nogen udefra og prøve at ødelægge den gode stemning.

Indtil videre vælger Pernille Hyldtoft at holde øjne og ører åbne over for nye ideer til personalemødet, og at hun gerne håndplukker og låner lidt inspiration fra den viden, hun tilegner sig fra ledermøder og hendes egen supervision.

## Jeg motiverer og leder

På spørgsmålet om, hvordan Pernille Hyldtofts opfatter sin rolle og ansvar på personalemødet, lyder svaret.

– Min vigtigste rolle er at være motivator, og jeg har et stort ønske om, at personalemødet bliver et



kræver en modig leder, der tænker nyt og fralægger sig den traditionelle lederrolle og bruger personalemøderne til at inspirere og motivere medarbejderne.

– En leder skal lægge en retning på møderne og vide, hvad vej han ønsker at gå. Hans fornemste opgave er at være facilitator og tage ansvar for proces og struktur, men problemet er, at mange ledere ikke tør vise vejen, og min erfaring er, at det frustrerer medarbejderne. I virkeligheden kan de godt lide, når en leder lægger retningen på møderne og bruger medarbejderne til at få input.

Finn Gjersøe gør i den forbindelse opmærksom på en typisk faldgrube.

– Mange ledere har masser af gode intentioner og informationer til medarbejderne, men mange falder i den rolle, at de taler hele tiden, og det skaber et stillesiddende og passiviserende møde. En leder skal derfor være opmærksom på ikke at tale for meget og sørge for at invitere alle til at komme til orde og give input til den retning, man udstikker.

### Drop den faste dagsorden

Finn Gjersøe er samtidig varm fortaler for, at en leder dropper den faste dagsorden og indfører den dynamiske agenda.

– Ideen er, at medarbejderne kommer til mødet med et åbent sind. Og den dynamiske agenda er god, fordi der ikke er faste punkter, men nok struktur til, at man kan konkludere på punkterne undervejs. Han forklarer, at den dynamiske agenda går ud på, at man starter personalemødet med, at hver især skriver på for eksempel en serviet, hvad det er vigtigt at tale om på mødet. Bagefter lægger man alle sedlerne midt inde på bordet og

forum for nye tanker og ideer.

Samtidig har Pernille Hyldtoft måtte erkende, at vejen til bedre personalemøder kan være et dilemma og en udfordring.

– Personalet er mere i den praktiske virkelighed, mens jeg bevæger mig på et mere overordnet plan og er en del ude af huset. Jeg vil rigtig gerne formidle nye spændende ting på møderne, men det er svært at få dem til at lytte og brænde for det, fordi de meget af tiden er ved nogle praktiske ting. Så vi er lidt modsatrettede på det punkt, siger Pernille Hyldtoft.

Medarbejderne har på et tidspunkt bedt hende om at tale mindre og ikke bruge så meget tid på punktet 'orientering fra ledelsen'. Men det er en svær balance.

– På den ene side giver personalet udtryk for, at jeg taler for meget, og at informationerne fylder for meget. Men når jeg ikke snakker og fylder meget, så føler jeg, at de opfatter mig som fraværen-

der finder i fællesskab ud af, hvad der er vigtigt at få talt om.

– Altså behovsafklaring i stedet for den sædvanlige behovsdiktering. Min erfaring er, at jo mindre formfuldendt en dagsorden er, jo bedre, for det er i rummet, vi BONDER og dér, det hele foregår, men desværre tager det administrative tit overhånd, forklarer

Finn Gjersøe.

Når et personalemøde er ved at være ved vejs ende, er der ting, lederen aldrig må glemme.

– Husk at få et commitment fra hele gruppen om, hvad man er nået frem til i løbet af mødet. Ellers risikerer man, at der fiser noget ud af mødet, og medarbejderne har ikke styr på, hvad der skete undervejs, og de går fra mødet uden egentlig at være klar over, hvad man er blevet enige om.

Finn Gjersøes råd er, at lederen konkluderer efter hvert punkt 'sådan og sådan gør vi', og når mødet skal til at slutte, læser referenten beslutningerne under hvert punkt og giver medarbejderne en mulighed for at komme med eventuelle rettelser.

På den måde sørger lederen for, at man kvalificerer mødet og referatet – og medarbejderne, forklarer Finn Gjersøe.

de, siger Pernille Hyldtoft, der ikke vil bruge ordet facilitator om hendes rolle på personalemøderne.

– Jeg er gennem årene blevet mere en leder end en facilitator, for jeg oplever, at personalegruppen har en forventning om, at jeg styrer dem tilbage på vejen og tager nogle beslutninger. Og når jeg oplever, at medarbejderne ikke kan få afsluttet en diskussion, går jeg tit ind og samler trådene sammen og er leder. Hvis man kan sige det sådan, siger Pernille Hyldtoft.



Spørgsmålene til læserne er denne gang formuleret af proceskonsulent Charlotte Vestergaard fra konsulenthuset Authentica, og de kan bruges til en debat på din arbejdsplads

- 1) Hvordan er dialogens vilkår på personalemødet? Taler og lytter I for at blive klogere i fællesskab – eller diskuterer I for at profilere jer selv og få ret?
- 2) Hvilke vilkår har anerkendelsen af faglige og personlige uenigheder og forskelligheder? Og ser I forskellene som en styrke eller en svaghed?
- 3) Hvilke gode erfaringer har I med jeres møder, og hvad skal der til for at få disse succeser til at brede sig?

Deltag i debatten på  
[www.socialpaedagogen.dk](http://www.socialpaedagogen.dk)

## MTFC

# Så gør vi sådan – anbringelse efter manual

Servicestyrelsen afprøver en særlig form for familiepleje, der følger en helt bestemt opskrift efter amerikansk forbillede. Metoden går blandt andet ud på daglige registreringer af børnenes adfærd og et særligt belønningssystem

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk  
Foto: Lars Horn/Baghuset

**F**amilieplejeren har lige trukket vejret ind for at komme ud med nogle frustrationer.

– Jeg vil gerne tale om egoisme, siger hun.

– Ja, afbryder behandlingskoordinator Birgit Krogh.

– Men først har vi fokus på det positive.

Det er tirsdag formiddag, midt i det ugentlige vejledningsmøde for familieplejerne i MTFC-teamet i Aalborg.

Forkortelsen står for Multidimensional Treatment Foster Care, der direkte oversat betyder multidimensionel behandling i familiepleje.

I lighed med en række andre danske kommuner er Aalborg i samarbejde med Servicestyrelsen ved at afprøve et amerikansk familiebehandlingsprogram, der retter sig mod børn med svære adfærdsmæssige problemer.

Dagsordenen hænger på en hvid flipover, og hver familieplejer har nøjagtig tyve minutter til at nå igennem den:

Hvad gik godt denne uge?

Hvad motiverede barnet til at gøre noget godt?

Havde barnet nogle specielle sejre?

Hvad gjorde I som plejeforældre for at forstærke / underbygge, at det gik godt (blev en sejr)?

Hvilke problemer opstod i ugens løb?

Hvad var årsagen?

Hvad skete der før problemet opstod / accelererede?

Er der noget vi kan ændre for at forhindre at problemet opstår?

## Måler adfærd

En powerpoint-projektor kaster tal op på væggen bag Birgit Krogh.

Umiddelbart kunne det ligne et skema fra en time i matematik eller naturfag, men det handler om børnenes adfærd. Familieplejerne bliver dagligt ringet op af en assistent i MTFC-teamet, der først spørger til en lang række konkrete eksempler på positiv adfærd:

Har barnet taget skuffelser pænt?

Accepteret grænser?

Været gavmild og gerne villet dele med andre?

Efterkommet anmodninger og altså gjort, som der blev sagt?

Og så det negative:

Har barnet været ondt mod dyr?

Skændtes?

Svaret igen?

Tisset i sengen?

I sidste ende kan plejeforældrene kun give tre svar: 0, 1 eller 2. Når det gælder positiv adfærd, betyder 2, at der har været mange eksempler. I skemaet for det negative angiver 2, at adfærden stresser plejefamilien.

– Hvis der er mange negative 2'ere, skal vi reagere og gribe problemerne i opløbet, fortæller



Birgit Krogh. Det er en vigtig del af metoden, at familieplejerne bliver ringet op i stedet for bare at udfylde skemaet på computeren.

– På den måde sikrer vi en daglig kontakt, og kan også høre på stemmen, hvis der er noget galt, fastslår Birgit Krogh.

Tallene bliver kørt ind i computeren, og om-dannet til grafer, der nemt kan vise om, der er særlig meget positiv eller negativ adfærd på bestemte tidspunkter. Op til en weekend eller efter samværet med de biologiske forældre.

– Familieplejerne besvarer skemaet hver eneste dag. Sommer, vinter, juleaften og påskedag. Den eneste undtagelse er, når børnene er hos deres biologiske forældre, så er det nemlig dem, der skal svare, forklarer Birgit Krogh.

### Ros og anerkendelse

På vejledningsmødet bliver adfærdregistreringerne blandt andet brugt til at holde fokus på det positive.

– Jeg bemærker, at oprydningen er blevet bedre, konstaterer Birgit Krogh med et sideblik til skemaet.

– Ja, nikker familieplejer Helle Walsted Mariager.

Behandlingskoordinator Birgit Krogh (øverst til højre, nederst til venstre) leder vejledningsmøderne efter et fast program, der blandt andet tager udgangspunkt i belønningsskemaerne. Hele seancen optages på video og indgår i medarbejdernes uddannelse til MTFC-behandlere.





– Hun gør lige det, hun skal.

De tre familieplejere, der er pionerer i MTFC-projektet, skiftes til at dvæle ved ugens succesoplevelser. Et barn har tøjet sit temperament og undgået en følelsesmæssig eksplosion. Et andet har hjulpet med at samle skrald. Hver gang spørger Birgit Krogh ind til familieplejerens rolle. Hvad gjorde du for at forstærke det positive?

Og hver gang roser Birgit Krogh.

– Hvor godt. Hvor godt, at du støttede hende i tide, så hun ikke eksploderede.

– Godt, Birgitte. Godt at hun fik oplevelsen af, at det nytter at rydde op. Og godt at du gentager det for hende. Jo flere gentagelser, jo bedre lagrer det sig i hende.

Familieplejerne joker lidt med, at de gerne vil have rosen omsat til kolde kontanter.

Belønning er en meget vigtig del af MTFC-programmet, og for børnene drejer det sig faktisk om cool cash.

Hvert barn har et personligt belønningsskema, og får for eksempelvis points for at rydde op efter sig selv, gå i bad, lave lektier eller komme lige hjem fra skole. Pointene kan omsættes til kroner og øre, og et af plejebørnene har både købt en iPod og et par moderigtige bukser for sine points.

– Men pointene gør det ikke i sig selv. I vejledningen lægger vi også vægt på, at plejeforældrene skal anerkende børnene verbalt, og det er faktisk

Det er en del af metoden, at der skal være en hyggelig stemning til vejledningsmødet. Fra venstre er det: Anni Kragelund, Helle Walsted Mariager, Birgit Krogh, Birgitte Sloth Hansen og Jette Godiksen.

endnu vigtigere, understreger Birgit Krogh.

Hvor adfærdsregistreringerne er universelle og ens for alle børn, er belønningsskemaet skræddersyet, så der netop er fokus på de områder, det enkelte barn har behov for at arbejde med.

– Jeg sørger altid for at lave belønningsskemaet sådan, at barnet har mulighed for at honorere de krav, vi stiller. Det er meningen, at barnet skal få succesoplevelser, siger Birgit Krogh.

### Nye opgaver

Belønningsskemaet justeres løbende i takt med barnets udvikling.

Helle Walsted Mariager har et forslag til en ændring i 6-årige "Isabellas" skema.

– I går hjalp hun af sig selv med at tage en tallerken ud fra bordet. Det roste jeg hende meget for, og i morges spurgte hun faktisk selv, om den slags ikke kunne komme med i pointsystemet. Det synes jeg er en rigtig god ide, for jeg vil gerne lære hende at tænke på andre. Give hende en forståelse for, at andre bliver lige så glade for, at hun gør noget for dem, som hun bliver, når vi gør noget for hende, siger Helle Walsted Mariager.

I MTFC er rolle- og opgavefordelingen helt klar, og det er behandlingskoordinatoren, der suverænt bestemmer, hvordan belønningsskemaet skal se ud – på baggrund af dialogen med plejeforældrene. Det er også behandlingskoordinatoren, der

er projektets eneste bussemænd med adgang til at fjerne points igen, hvis børnene har udvist en meget uhensigtsmæssig adfærd, og for eksempel stjålet alkohol fra plejeforældrene.

I dette tilfælde nikker Birgit Krogh.

Jo, hun er enig med Helle Walsted Mariager.

### Bonuspoint

Familieplejerne har også mulighed for at give børnene bonuspoint, hvis de gør noget godt, der ikke er nævnt i skemaet.

Den mulighed benytter familieplejer Birgitte Sloth Hansen blandt andet til at belønne sit plejebarn, når hun leger med en pige, som hun anser for "godt selskab."

Et vigtigt element i MTFC er at støtte børnene i opbygningen af et nyt netværk.

På dag et afleverer de mobiltelefonen og mister adgangen til sociale netværk som Facebook. På den måde kappes forbindelsen til "dårlige kammerater", der måske selv er på vej ud i kriminalitet.



### Gode forskningsresultater

Familiepleje med behandling nytter.

Det er konklusionen i en forskningsoversigt fra SFI-Campbell, der gennemgår internationale forskningsresultater vedrørende TFC – Treatment Foster Care.

TFC er en paralytobetegnelse for MTFC og lignende sociale indsatser, der alle går ud på, at barnet / den unge anbringes hos en familieplejer, der modtager særlig støtte og vejledning samtidig med at også barnet og den biologiske familie får støtte.

Forskningsoversigten konkluderer, at den særlige form for familiepleje giver gode resultater, når målet er at skabe stabilitet og mindske kriminel og antisocial adfærd.

SFI-Campbell tager dog samtidig forbehold for, at undersøgelserne er udført af forskere, der selv har udviklet TFC-programmerne. Læs mere i artiklen "Styrket familiepleje virker," Socialpædagogen nummer 10 2009.

– Når børnene begynder i MTFC, flytter de skole. Ideen er, at de skal få en ny chance og støttes i at få kontakt til ressourcestærke børn, forklarer Birgit Krogh.

I hendes øjne er en af de store fordele ved MTFC, at børnene i så høj grad som muligt lever et "normalt" liv i en "normal" skole.

– En ulempe ved institutioner kan være, at det jo ikke altid er de ressourcestærke børn, der er på institution, og at børnene tit kan forstærke hinandens uhensigtsmæssige adfærd, siger hun.

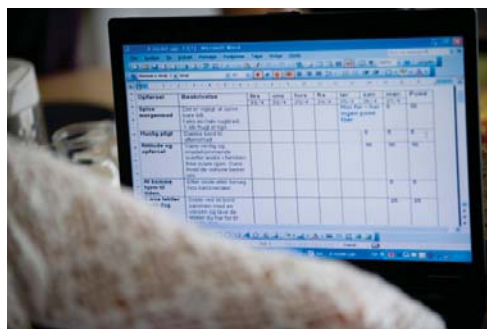
For Birgit Krogh har det været lidt af en udfordring at arbejde i et manualstyret projekt.

– Jeg er uddannet familierapeut og supervisor fra Kempler Institut, så jeg er vant til at arbejde på en meget anderledes måde, hvor vi sammen er i processen. Her er det hele meget mere skemalagt på forhånd. Selv om det er 27 år siden, at jeg blev uddannet som pædagog, føler jeg mig som lidt af en Benjamin. Samtidig er det helt vildt spændende, fordi jeg kan se, det virker, siger hun.

### 0, 0 og lutter 0

Familieplejer Birgitte Sloth Hansen har delt den samme bekymring – og den samme glæde.

– Inden vi gik i gang, bekymrede det mig lidt,



### Tidsbestemt anbringelse

Når plejebarnet pakker taskerne ud og flytter ind i en MTFC-plejefamilie ved alle, at taskerne skal pakkes igen.

Det er en del af MTFC-konceptet, at der er tale om en midlertidig anbringelse på mellem 9 og 12 måneder. Opholdet i plejefamilien er ikke tænkt som en permanent løsning, men som et træningsforløb, der skal ruste barnet til enten at flytte hjem til de biologiske forældre eller at flytte over i en almindelig plejefamilie.

– Noget af det, vi skal arbejde med, er, hvordan vi sikrer en god overgang og opfølgning, siger behandlingskoordinator Birgit Krogh.



### Helhedsorienteret indsats

Sideløbende med arbejdet i plejefamilien støttes barnet og den biologiske familie på mange andre felter.

De biologiske forældre modtager familiebehandling, ligesom barnet får timer med en børnerapeut / adfærdstræner. Der samarbejdes også tæt med skolen, idet lærerne hver dag udfylder et skolekort med kommentarer om barnets adfærd.

Familieplejerne har 24 timer i døgnet adgang til telefonisk råd og vejledning.



at vi skulle følge en bestemt metode. For hvad nu, hvis jeg ikke syntes metoden passede til barnet? Hvis arbejdet kom til at stride mod min overbevisning? Heldigvis har det slet ikke været sådan, for jeg kan se, at det rykker for mit barn, konkluderer hun.

Det fremgår også med al tydelighed af tallene på væggen.

0, 0 og lutter 0.

Ikke en eneste gang i den forgangne uge har Birgitte Sloth Hansen registreret et eksempel på negativ adfærd.

Til gengæld er der flere 1- og 2-taller i den positive afdeling.

– Hun har virkelig været igennem en positiv udvikling. For eksempel passer hun sin skole, selv om der var store problemer med pjæk, før vi gik i gang, og hun børster tænder selv om, hun havde en meget dårlig tandhygiejne, da hun først kom hos os, fortæller Birgitte Sloth Hansen, der tidligere har arbejdet fire-fem år som traditionel familieplejer.

– MTFC er meget anderledes end traditionel

familiepleje. Jeg føler mig mere professionel nu, fordi jeg i langt højere grad er bevidst om, hvad jeg gør. Selv om det ikke tager særlig lang tid at udfylde skemaerne, ligger de hele tiden i baghovedet. En anden forskel er også, at vi i MTFC er del af et team. Som traditionel familieplejer arbejder du meget alene. Her bliver vi bakket op og anerkendt for vores arbejde.



### Mere om MTFC

MTFC er udviklet af Oregon Social Learning Center i USA.

Ud over Aalborg er Slagelse og Herning / Holstebro kommuner, FABU, Familieplejen på Fyn samt Familieplejen i Fredensborg i færd med at afprøve metoden.

I Aalborg retter projektet sig mod børn mellem 6 - 12 år. Andre arbejder med aldersgruppen 12-18 år.

MTFC-projektet i Aalborg skal i første omgang køre i to år – fra sommeren 2008 til sommeren 2010.

I projektperioden er medarbejderne i MTFC-teamet under uddannelse til MTFC-behandlere. De modtager løbende supervision fra Familieforum Lund i Sverige, hvor metoden har været brugt i flere år.

Projekterne støttes af Servicestyrelsen. Læs mere på [www.servicestyrelsen.dk](http://www.servicestyrelsen.dk)



### Ansættelsesforholdene skranter

Familieplejerne i MTFC-projektet har ligesom andre familieplejere nogle problematiske ansættelsesforhold.

De er ansat på kontrakt uden sikkerhed for en længerevarende ansættelse. Hvis der bliver et overlap mellem to plejebørn, får de ingen løn i overgangsperioden, og der bliver ikke betalt ind til pensionen.

Lønæssigt har familieplejerne i MTFC dog bedre forhold end mange andre familieplejere, idet de får omkring 40.000 kroner om måneden – inklusiv dækning af udgifter til kost og logi til plejebarnet.

Det er et krav, at plejeforælderen ikke har andet arbejde ved siden af.

Ud over udgifterne til familieplejerne beløber udgifterne ved MTFC sig til 47.000 kroner om måneden pr. barn.

**Etik er  
socialpædagogikkens hjerteblod  
– se [www.sl.dk/etik](http://www.sl.dk/etik)**





# IKKE ALT KAN LØSES MED CHOKOLADE

- men en samtale om sygefravær kan få dig tilbage

Naturligvis er det dejligt at få chokolade fra arbejdet, når du bliver syg. Men hvad gør du, når chokoladerne er spist, og sygdommen trækker ud?

Mange offentligt ansatte rammes af lang tids sygdom. Hvert år. En dag kan det være dig. Men heldigvis kan du i langt de fleste tilfælde komme tilbage på jobbet.

Første skridt er, at du og din leder sætter jer sammen og taler om, hvordan du har det, og om arbejdspladsen kan gøre noget for, at du kan komme tilbage.

Se film og læs mere på [www.RaskSnak.dk](http://www.RaskSnak.dk). Også selv om du ikke selv er syg, er det godt at kende til samtaler om sygefravær, hvis nu en af dine kolleger skal have chokolade en dag.

RaskSnak.dk

Lønmodtagere og arbejdsgivere på det offentlige arbejdsmarked

## FONDSMIDLER

# Få støtte til udviklingsprojekter

## SL og BUPLs udviklingsfond giver penge til konsulentbistand, frikøb og supervision

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

**D**rømmer du om at gå i dybden med et udviklingsprojekt? At få tid til koncentrere dig om en god ide? Og råd til at betale for supervision eller konsulentbistand? Så har du chancen gennem SL og BUPLs udviklings- og forskningsfond, der hvert år uddeler

omkring to millioner kroner til pædagogiske forsknings- og udviklingsprojekter.

Et af de projekter, der netop har fået bevilget penge, er projekt "Set med mine øjne", der skal udføres på døgntilbudet Himmelbjerggården under Region Midtjylland.

Her skal de anbragte børn fortælle om deres liv på døgntilbudet ved selv at fotografere deres dagligdag og enten skrive eller blive interviewet om den.

– Formålet er både, at vi skal blive klogere på børnenes liv – og at de selv skal få en større egenforståelse. Vi taler ofte om brugerinddragelse, og jeg har tænkt over, hvordan vi kan gøre

det på en spændende måde.

Jeg vil gerne have de anbragtes egen historie – høre deres egne oplevelser, fortæller forstander Henrik Hourgaard Bøtkjær.

Han har i alt fået bevilget 128.000 kroner. Pengene skal dels gå til to-tre dages kursus i digital foto og redigering, dels bruges til vikardækning, mens nogle af de faste medarbejdere arbejder på projektet.

I denne omgang har fonden også bevilget penge til fire andre projekter: 1) Viden om socialt udsatte børn i pædagoguddannelsen. 2) Sammenhæng mellem teoretisk læring og praksislæring i pædagoguddannelsen. 3) Filosofisk praksis i daginsti-

tutioner samt 4) Rodnettet – et internetbaseret kommunikationscenter og læringsplatform til børn, forældre og medarbejdere i dagtilbud for børn med særlige behov.

Fonden uddeler midler tre gange om året. Næste ansøgningsfrist er 15. september 2009.

Fra 2008 – 20010 har fonden tre satsområder: Udvikling af den pædagogiske profession og dens vidensgrundlag, pædagogers kompetencer og kvalifikationer samt arbejdsmiljø og trivsel.

Læs mere på [www.sl.dk/udviklingsfond](http://www.sl.dk/udviklingsfond)

## VÆRESTEDER

# De små skridts metode

## Landsforeningen af VæreSteder har udgivet bogen "De små skridts metode – et stort skridt i den sociale indsats"

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

**E**n rejse på 1000 mil begynder med et enkelt skridt. Sådan lyder Konfutze-citatet i forordet til bogen "De små skridts metode".

Bogens udgangspunkt er, at "medarbejdere og frivillige på værestederne har en unik måde at arbejde med socialt udsatte. (...) En metode eller tilgang,

som kan og bør inspirere det sociale arbejde langt ud over værestedernes eget område".

Metoden beskrives kort sagt som "et opgør med den ensidige fokusering på de store skridt i det etablerede sociale og politiske system. Store skridt fra stofafhængig til stoffri, fra arbejdsløs til aktivering og job eller fra hjemløs til fast bolig".

I stedet er der fokus på alle de små skridt, der kan gøre dagen i dag bedre – og dermed skabe håb om, at dagen i morgen også bliver bedre end i går. Det kan handle om alt fra at tage et bad, få vasket sit tøj, spise mad, sige hej og farvel, at blive set og anerkendt og at opleve respekt.

Ifølge bogen er der som minimum fire elementer, der er nødvendige for, at det kan lykkes at skabe forudsætninger for, at udsatte mennesker tager små skridt:

1) Fristed. Værestedet er fristed fra gaden og systemet. Det er et rum og en ramme, hvor udsatte mennesker kan skabe de relationer, der er udgangspunktet for at tage små skridt.

2) Nærvær og integritet. Personalet er nærværende og har integritet. De møder brugerne der, hvor de er, og behandler dem med respekt. Al kommunikation er ligefrem og ærlig.

3) Helhedsorientering. Fagligheden på værestederne er en helhedsorientering. Udsathed

er ikke en diagnose, og personalet ser det hele menneske i hvert enkelt.

4) Involvering. Værestedsbrugere inddrages og involveres og har indflydelse på indretning, regler og aktiviteter. De er med til at skabe en kultur, hvor man omgås med respekt, tager hensyn og anerkender hinanden som mennesker.

"De små skridts metode" kan bestilles ved henvendelse til: Landsforeningen af VæreSteder på e-mail [lvinfo@mail.dk](mailto:lvinfo@mail.dk) eller [www.vaeresteder.dk](http://www.vaeresteder.dk)

## OVERENSKOMSTBRUD

# Lønreguleringer er på plads

De manglende lønreguleringer til en række ansatte socialpædagoger i kommunerne er nu kommet til udbetaling. Men anklagen mod Kommunerne Landsforening for aftalebrud fastholdes

Af Kurt Ladefoged, kl@sl.dk

En række kommunalt ansatte socialpædagoger fik ikke de lønstigninger pr. 1. april 2009, som forbundet ellers havde aftalt med arbejdsgiverne ved overenskomstfornyelsen i 2008. Det drejede sig om tjenestemandsansatte hjemmevejledere og pædagogisk uddannet personale ved døgninstitutioner, reglementsansatte, ledende værkstedspersonale samt omsorgs- og pædagogmedhjælpere. Den manglende lønregule-

ring, der for de fleste vedkommende drejer sig om to løntrin, fik forbundet til at anklage Kommunernes Landsforening (KL) for smøl og aftalebrud og bede LO tage initiativ til et fællesmøde med KL. Ikke kun medlemmerne af Socialpædagogerne, men også FOA's og 3F's medlemmer var blevet berørt af den manglende lønregulering.

– Men nu skulle lønreguleringerne for alle grupperne være på plads her ved lønudbetaling i slutningen af maj, forsikrer Kristian Simonsen, der er konsulent i Overenskomstkontoret i KL.

– Problemet var, at nogle af aftalerne ikke var færdig-redigerede eller underskrevet af alle parter. Men nu har vi sørget for at frigive de aftalte midler under alle omstændigheder. Så hvis ikke alle har modtaget deres lønreguleringer, må det skyldes lokale forhold, tilføjer Kristian Simonsen.

*Socialpædagogen* har fået bekræftet, at i hvert fald tjenestemandsansatte og reglementsan-

satte har fået reguleret deres lønninger med tilbagevirkende kraft. Og det skulle altså også være sket for værkstedspersonale samt omsorgs- og pædagogmedhjælpere.

## Sagen om aftalebrud fortsætter

Men uanset at de aftalte lønreguleringer nu er kommet til udbetaling, ændrer det efter Socialpædagogerne opfattelse ikke ved, at KL ved ikke rettidigt at have sørget for lønreguleringerne har begået aftalebrud.

Derfor har Socialpædagogerne bedt LO om at anlægge sag dels ved Arbejdsretten og dels ved Tjenestemandsrätten. Sagerne ved Arbejdsretten føres sammen med FOA og 3F, da de drejer sig om fællesoverenskomster. Sagen ved Tjenestemandsrätten føre alene af SL.

– Selv om der nu er sket lønreguleringer her den 1. juni fastholder vi sagerne om brud på overenskomsterne, siger teknisk forhandlingsleder hos Socialpædagogerne Karsten Esbjerg.

– Det skal ses i lyset af, at vi mener, at det er KL's ansvar, at overenskomsterne ikke blev underskrevet rettidigt. Vi har i forhold til de to overenskomster, det drejer sig om, fastholdt de tidsterminer, der er fastsat på arbejdsmarkedet.

– Derudover synes vi, at det er vældig provokerende, at overenskomsterne ikke blev underskrevet efter, at der blev indgået forlig, ikke er færdigredigerede. KL fastholder, at det er dem, der udarbejder udkast til de endelige formuleringer af overenskomsterne, og derfor er det også deres ansvar, at processen er trukket ud, og vi er havnet i denne situation. På trods af, at vi løbende har rykket for udkastene, har det været svært at få KL til at fremsende dem til os, siger Karsten Esbjerg.

Der er ved redaktionens slutning endnu ikke berammet tid i Arbejdsretten og Tjenestemandsrätten til behandling af brudsagerne. ■

## TIDSSKRIFTET VERA

# Lykken er på gaden

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Er lykken en relevant målsætning at have i det pædagogiske arbejde? Sådan lyder et centralt spørgsmål i det tema om lykke og pædagogik, som fylder første del af det seneste nummer af Tidsskriftet Vera. – Vi handler ikke pædagogisk,

fordi det er en fornøjelse i sig selv, men fordi vi vil opnå noget, skriver Anne-Marie Eggert Olsen, lektor på DPU, i en af artiklerne, som slår fast, at både pædagogik og planer og målsætninger dybest set må handle om at forme vellykkede medlemmer af samfundet.

Forud for denne artikel har to af hendes kolleger fra DPU, Hans Henrik Knoop og Claus

Holm i brevform udvekslet synspunkter om lykkepædagogik. Claus Holm taler om 'liberalistisk lykkepædagogik', men imødegås af Hans Henrik Knoop, der selv anvender flow-pædagogik som tilgang i en række sammenhænge.

Temaet afrundes med et interview med antropologen Bjarne Bjelke Jensen, som peger på, at flere og flere i dag falder uden

for 'normal-lykken'.

Ud over temaet rummer nummeret blandt andet artikler om det pædagogiske arbejde i botilbud og om arbejdet med minoritetsbørn

Se mere på [www.vera.dk](http://www.vera.dk), hvor du også som medlem af SL eller PLS kan tegne et gratis abonnement på tidsskriftet.

## PÅ ARBEJDSMARKEDET

# Minister vil se på løn i beskyttet beskæftigelse

**Mange udviklingshæmmede og sindslidende i beskyttet beskæftigelse vil gerne ud på en almindelig arbejdsplads. Men ofte er lønnen så lille, at transporten koster mere, end de får udbetalt. Nu lover ministeren at finde en løsning sammen med kommunerne**

Af Kurt Ladefoged, kl@sl.dk

Indenrigs- og socialminister Karen Ellemann (V) vil nu se på det problem, at lønnen for beskyttet beskæftigelse er så lille, at borgerne ofte må sætte penge til for at betale for transporten til værkstedet.

Anledningen er en netop udgivet rapport fra SFI "Beskyttet Beskæftigelse", der viser, at en stor del af de personer, der er i beskyttet beskæftigelse, gerne vil være på en almindelig ar-

bejdsplads.

Ifølge rapporten arbejder godt 8000 danskere på et beskyttet værksted. De fleste af dem er mennesker med udviklingshæmning, men et stigende antal mennesker med sindslidelser er nu også i beskyttet beskæftigelse. Faktisk er deres antal fordoblet de seneste par år.

Mere end en tredjedel af de personer, der er i beskyttet beskæftigelse vil gerne ud på en almindelig arbejdsplads. Det gælder især for de yngre. Men kun hver sjette kommune siger mod at få disse borgere ud på en almindelig arbejdsplads. Samtidig er der dog en del værksteder, som er begyndt at fokusere på at skaffe disse borgere ind på en almindelig arbejdsplads med støtte fra en jobcoach.

Her er de sindslidende dem, der udsluses flest af. For dem bliver beskyttet beskæftigelse ofte brugt som en måde til at komme ud på en almindelig virksomhed.

Lønnen for beskyttet beskæftigelse er som regel meget lille. Det sker endda, at transporten til beskæftigelsesstedet koster

mere end den løn, man får udbetalt. Personer i beskyttet beskæftigelse får heller ikke feriepenge eller løn under sygdom. Årsagen til den lave løn er, at man får betaling efter værdien af produktionen.

– Hvis man ønsker flere i støttet beskæftigelse på almindelige virksomheder, så er det vigtigt at sikre en form for rettigheder for disse mennesker, der minder om rettighederne på det almindelige arbejdsmarked. Det kunne for eksempel være at udbetale hele beløbet som løn og stryge pensionen, siger seniorforsker Steen Bengtsson, der har lavet undersøgelsen.

**Ministeren er opmærksom**  
Indenrigs- og socialminister Karen Ellemann (V) siger i en kommentar, at hun er opmærksom på problemet, og at det også var baggrunden for, at ministeriet spurgte ind til problemets omfang:

– Vi har netop bestilt en kortlægning som oplæg til den fremtidige udvikling af området. Vi er nu i gang med at se på, hvilke ændringer og forslag un-

dersøgelsen skal medføre, siger indenrigs- og socialministeren og fortsætter:

– Jeg synes heller ikke, at man skal betale for at gå på arbejde. Derfor har vi specifikt spurgt kommunerne, om de kendte den problemstilling. Det er der nogle få, der gør. Det problem må vi arbejde på at løse. Det vil jeg tale med satspuljepartierne om.

Ministeren tilføjer, at ministeriet allerede er i gang med at udarbejde modeller for, hvordan den beskyttede beskæftigelse kan komme i tættere kontakt med de almindelige arbejdspladser.

– Vi skal netop bruge kortlægningen til at forbedre det arbejde, for det giver ikke mening, at man skal bruge sin pension på at betale for beskyttet beskæftigelse, siger Karen Ellemann.

*Rapporten "Beskyttet Beskæftigelse – en kortlægning" kan downloades på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk)*

**Landsmøde for lærere på døgninstitutioner  
22. og 23. oktober 2009  
Hotel Fåborgfjord, Svendborgvej 175, 5600 Fåborg**

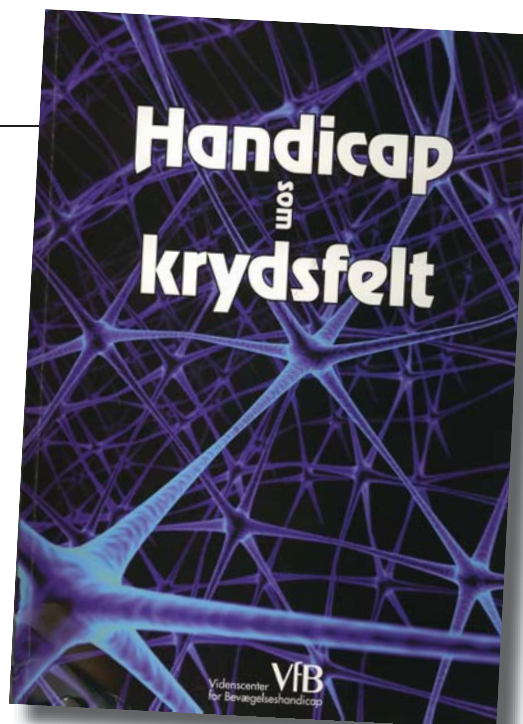
Carsten Lose: "Arbejdet med børns selvopfattelse" i en skolemæssig ramme.  
Martin Nevers fra "Dispuk": "Narrativ praksis og undervisning"

Dialoggrupper: Erfaringsudveksling mellem lærerkolleger fra hele landet.  
Festaften med ægte fynsk rock.  
**Tilmelding:** 15.9.2009

**Yderligere oplysninger og tilmelding – se [www.sl.dk/kalender](http://www.sl.dk/kalender)**

## BOGANMELDELSE

# Ikke os og dem, men vi



**Ny bog diskuterer selve handicapbegrebet og gør det klart, at det ikke duer med fastlåste kategoriseringer**

Af Ditte Sørensen, socialfaglig konsulent,  
Socialpædagogerne, redaktionen@dk

**B**egrebet handicap er ikke konstant og entydigt. Det er et begreb, som kan forstås på mange forskellige måder afhængig af historie, tidsperioder, kultur, miljø og de aktører, som indbefattes i begrebet eller beskæftiger sig med begrebet. Det er budskabet i bogen 'Handicap som krydsfelt', der er en artikelsamling på i alt 13 artikler.

Artiklerne diskuterer blandt andet, hvordan velfærdspolitik hænger sammen med ideologier og definitioner.

Der er specifikke artikler om lykkepolitik, om stress, om seksualitet relateret til handicap. Og der er artikler om diagnosticering og mening, om definitioner af handicap i sammenhæng med måling og handicap mv.

Alle artiklerne tager deres afsæt i nyeste viden inden for handicapområdet, men samtidig diskuteres konstruktionen af denne viden.

Netop dette kritiske blik på konstruktionen af handicap er et af bogens store fortrin. Det kritiske blik medfører, at bogens artikler, uanset hvilket tema de har som omdrejningspunkt, på forskellige vis tydeliggør, at viden om handicap – handicapviden – ikke er et neutralt fænomen, men konstrueres alt afhængig af øjnene, der ser, fra hvilken klippetop, man ser, og afhængig af hvilket formål, man har.

Alle artiklerne giver stof til eftertanke, og kan være inspirerende til en debat i personalegrup-

perne på tilbud til mennesker med funktionsnedsættelser. Her skal fremhæves artiklerne om 'Dansen om definitionerne' og 'Mod det skæve og ulige – inklusionen af odd'. 'Dansen om definitionerne' udgøres af to artikler, som dels peger på, at vi skal droppe ambitionen om at finde en fast definition på handicap, som altid vil være gældende, og dels at ideen om at kunne kortlægge handicapområdet og udfylde videnshuller via evidensbaseret forskning er urealistisk.

I artiklen 'Mod det skæve og ulige – inklusionen af odd' gøres der grundlæggende op med psykologiens måde at betragte handicap på. Det psykologiske perspektiv skal udvides til også at omfatte de sociologiske og socialkonstruktivistiske ideer. Det 'anderledes/ulige' skal i stedet for at blive betragtet som en belastning for samfundet betragtes som et gode – noget vi (mennesker) har brug for – for at forstå os selv og vores væren i verden.

Artiklerne efterlader læseren med en forståelse for, at det er nødvendigt, at vi gør op med alt for faste kategori- og klassifikationsdannelser på handicapområdet.

Mennesker er, som det fremgår af artiklerne, ujævne, skæve, mærkværdige, usammenhængende, komplekse og omskiftende i forhold til forskellige områder, kontekster og situationer. Mennesker er vilde problemer. Og vilde problemers løsning er som bekendt ikke enkle og simple.

Overdrevne forsimplinger og reduktionisme kan være risikabelt, ikke mindst for mennesker med handicap, som er blandt de mest udsatte i samfundet. Handicapbegrebet og forståelsen heraf handler ikke om os og dem, men om et vi.

Bjarke Bjelke Jensen, Morten Kurth, Tine Fuglsang & Eggert Carstens (red.): *Handicap som krydsfelt*. Udgivet af Videnscenter for bevægelsehandicap, [www.vfb.dk](http://www.vfb.dk). 153 sider, 100 kroner plus forsendelse.



## NYHEDSBREV

### Nyt om teori, forskning og metode, juni 2009

Dette nyhedsbrev omhandler blandt andet: Sindslidende, Børn og Unge og Prostitution

#### Sindslidende

##### Flere sindslidende i beskyttet beskæftigelse

Godt 8000 danskere arbejder på et beskyttet værksted. Et stigende antal er mennesker med sindslidelser. En stor del af personer i beskyttet beskæftigelse vil gerne være på en almindelig arbejdsplads. Mennesker med sindslidelser er den gruppe, hvorfra der kommer flest i beskyttet beskæftigelse på almindelige virksomheder. Det viser ny rapport fra SFI.

##### Sindslidende får det bedre i netværk

Det kan lade sig gøre at skabe netværk for mennesker med sindslidelse, og det har en positiv påvirkning på deres sygdom. Det viser en evaluering af 22 socialpsykiatriske projekter, som SFI har lavet for Servicestyrelsen.

#### Børn og Unge

##### Rapporter om indsatsen over for udsatte børn i dagtilbud

Indenrigs og Socialministeriet offentliggjorde den 26. maj fire rapporter, som har belyst kommunernes indsats over for udsatte børn i dagtilbud.

##### Udsatte børn og unge prioriteres højt i kommunerne

Kommunerne har et meget stærkt fokus på deres indsats for udsatte børn og unge. Og det er et område, som i budgetterne aldrig er blevet prioriteret så højt som nu. KL må derfor afvise det negative billede af kommunernes indsats, der i dag tegnes i flere medier. Skriver KL den 14. maj i en pressemeddelelse.

#### Prostitution

##### Aspekter ved prostitution

I en ny publikation, omtalt den 28. maj på Servicestyrelsens hjemmeside, tages der udgangspunkt i de mange kvinder, som Kompetencecenter Prostitutions medarbejdere har mødt i det opsøgende arbejde og den viden og erfaring, der er blevet indsamlet undervejs.

Læs mere på [www.sl.dk/tfm](http://www.sl.dk/tfm), hvor du kan tilmelde dig nyhedsbrevet.

## NOTER

### Flere vil være pædagog

Bunken med kvote to ansøgninger til pædagog-studiet er vokset med 15 procent.

Sidste år havde 1754 kvote-2 ansøgere pædagog-studiet som 1. prioritet. I år er det 2016.

Den øgede interesse gælder også andre velfærdsuddannelser som lærer og sygeplejerske.

Undervisningsminister Bertel Haarder er tilfreds med udviklingen og siger i en pressemeddelelse:

“Jeg er glad for, at flere unge nu har fået øjnene op for, at det er meget attraktive uddannelser. De unge er næsten garanteret job, og uddannelserne giver mange muligheder for eksempel at blive leder eller specialisere sig.”

Billedet af flere ansøgninger til de videregående uddannelser er generelt. I alt er der 16 procent flere ansøgninger end sidste år.

I pressemeddelelsen påpeger Undervisningsministeriet, at finanskrisen spiller ind i de unges uddannelsesvalg, fordi udsigten til stigende arbejdsløshed blandt ufaglærte kan få flere til at gå i gang med en uddannelse med gode beskæftigelsesudsigter.

De fleste ansøgere til Undervisningsministeriets uddannelser kommer ind gennem kvote 1, hvor der er ansøgningsfrist 5. juli. Der kan derfor komme en yderligere stigning.

Ansøgerne i kvote 1 vurderes kun på deres karaktergennemsnit, mens erhvervs erfaring og anden erfaring tæller med i kvote 2.

mrk

### Netværksfamilier til sindslidende virker

Psykisk syge har godt af at komme i en normal familie, hvor de kan finde tryghed og opbakning, men det er svært at finde netværksfamilier.

Det er en af konklusionerne i en SFI-rapport, der evaluerer en række netværksprojekter for sindslidende.

Michael Freiesleben fra Videnscenter for Socialpsykiatri har arbejdet med netværksfamilier siden 1993 og står i dag for en telefontjeneste for interesserede over hele landet. (Tlf. 4011 6620)

Hvis man vil annoncere efter netværksfamilier, anbefaler han, at annoncerne gøres så personlige som muligt – for eksempel ved at den psykisk syge skriver meget konkret, hvad han eller hun interesserer sig for.

– De har så meget gavn af at blive inkluderet i et almindeligt hverdagsliv, fordi det vækker de raske sider hos den psykisk syge – de begynder at opføre sig normalt, konkluderer han.

Læs mere på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk)

mrk

### SFI og 14 kommuner i nyt samarbejde

SFI opretter et Kommuneforum for Effektmåling, hvor 14 kommuner indgår i et partnerskab med SFI. Formålet er at skaffe viden om, hvad der virker på social- og velfærdsområdet gennem et tæt samarbejde mellem praktikere og effektforskere.

Samarbejdet betyder, at kommunerne forpligter sig til at gå ind i projekter, der egner sig til effektmåling, og lade SFI's forskere indsamle data. SFI har forpligtet sig til at rådgive kommunerne i forbindelse med forsøgs- og udviklingsprojekter, og formidle viden om effekter på forskellige områder til de relevante forvaltninger.

Imp

# Rul ud med LB



## LB Forsikring har en af landets bedste campingvognsforsikringer, som også dækker teltvogne.

LB har forbedret sin Campingvognsforsikring. Vi har sat prisen ned og samtidig gjort dækningen endnu bedre. Dette er som følge af, at campinglivet bliver mere og mere populært, og flere sætter pris på den uformelle og frie rejseform - om det er for at køre ud i sommerlandet eller for at udforske Europa.

## Vores forsikring omfatter bl.a.:

- Erstatning svarende til nyprisen for vognen inden for det første år.
- Erstatningsvogn, hvis planlagt campingferie til udlandet ikke kan gennemføres.
- Dækning af skade ved oversvømmelse og el-skade.
- Dækning af indbosum på 20.000 kr. Summen kan forhøjes, så den passer dit behov.



## Forsikringen dækker hele året og i hele Europa.

Du kan få mere at vide om vores Camping- og teltvognsforsikring på [www.lb.dk](http://www.lb.dk) - her kan du bl.a. beregne prisen og læse mere om dækninger og vilkår.



LÆRERSTANDENS BRANDFORSIKRING G/S

[www.lb.dk](http://www.lb.dk) - Tlf.: 3311 7755



## DEBAT

**Føler mig usynliggjort**

Fra medl. nr. 158898878  
(Modtaget d. 19.5.2009)

I forbindelse med gennemgang af lønnen for samtlige medarbejdere og medarbejdergrupper på min arbejdsplads gik det til min gru op for mig, at hverken mine eller mine to kollegers lønforhold var blevet drøftet. Vi var usynliggjort og eksisterede ikke som faggruppe på det stykke papir, der blev præsenteret på MED-udvalgs mødet.

At blive gjort usynlig af en lokal tillidsmand og en skoleleder er i sig selv en ganske bitter pille at sluge og en temmelig ydmygende erfaring – men at min fagforening, som jeg har betalt til gennem snart 10 år, fuldstændig ignorerer mig – er en ganske anden bastant hån. Jeg er lærer og arbejder på en intern skole på en institution og er vant til ikke at være centrum for Socialpædagogisk Landsforbunds opmærksomhed, men dette er dog en uhørt uanstændig behandling af et medlem.

Mit fortsatte medlemskab af SL er under kraftig overvejelse, og jeg håber, at SL kan give mig i det mindste tre gode grunde til, at jeg skal blive i SL.

SL har gennem årene insistet på at beholde forhandlingsretten for lærere ansat ved institutioner – hvorfor? Danmarks Lærerforening og mine lærerkolleger står på spring, men SL vil bare ikke afgive os – hvorfor ikke?

**Kære medlem**

Ja, det er korrekt, at lærerne ikke var med i denne udgave af forhånds aftalen. Vi er sammen med institutionens nye ledelse i gang med at samle op på alle hidtidige aftaler og få aftalt et samlet system. Så forhandlingerne er selvfølgelig ikke færdige, før vi har været hele vejen rundt.

Med venlig hilsen  
Jan Vium,  
kredsformand

**www.sl.dk**  
– hjemmesiden for  
socialpædagoger

**Mindeord****Karin Lausten, Tapdrup**

Det er med stor sorg vi har modtaget det tragiske budskab om at vores dygtige medarbejder og kollega Karin Lausten døde d. 26-05-09, kort tid efter hun var nedkommet med sin lille datter.

Karin har været ansat ved Nørholm Kollegiet siden 01-09-2003 og har i den tid beriget både beboernes og kollegaernes liv med en humor, livsglæde samt et højt niveau af ironi i dagligdagen.

Frugterne af Karins dygtige pædagogiske arbejde høster både kollegaer og især beboerne stadig. Vi ser i dag særlig én beboer som klarer sig fremragende på egen hånd, efter Karin har været kontaktpædagog i en årrække.

Som kollega og medarbejder kendte vi Karin som et menneske der var meget ordentligt både i praktiske og moralske sammenhænge. Hun var kendt for sin struktur, loyalitet og omsorgsfuldhed.

Karin var nysgerrig på den videbegærlige måde, hun var økonomisk bevidst og et udpræget konkurrencemenneske.

Som pædagogisk sparringspartner var Karin kreativ i at finde praktiske eksempler og til at vende tingene på hovedet, desuden var det altid vigtigt for Karin, at det vi besluttede var realistisk at føre ud i livet.

Der var ofte grin og latter omkring Karin, især efter hun fandt sin elskede kæreste Bo.

Vi kan mindes mange sjove stunder, som fx da Karin tabte sine bukser ned om hælene foran øjnene på både beboere og kollegaer, eller da Karin mistede sin uundværlige håndcreme, eller da Karin i søvne tog fejl af sin kollega og Bo's underbukser! Vi kunne blive ved...

Vi vil alle savne Karin, og vores tanker går i denne svære tid til Karins nye baby og nærmeste familie.

Æret være Karins minde.

På vegne af beboer og kollegaer i afd. A3  
Nørholm Kollegiet  
Afd.leder Helle Jensen

**Orienteringsmøde for seniornetværk i Lillebælt**  
**Torsdag den 18 juni 2009. kl 10**  
Mødet holdes i Danmarksgade 16, Odense

Kom og vær med til at forme senior netværkets fremtidige virke i forbindelse med arrangementer. Lad os udveksle gode ideer over kaffen.

Tilmeldingsfrist: ingen

**Yderligere oplysninger og tilmelding – se [www.sl.dk/kalender](http://www.sl.dk/kalender)**



## BØGER

Redigeret af Jens Nielsen

LÆS om flere bøger på [www.socialpaedagogen.dk](http://www.socialpaedagogen.dk)**Hverdagspraksis i socialt arbejde**

Af Katrine Schepelern Johansen, Kathrine Louise Bro Ludvigsen og Helle Schjellerup Nielsen (red.)

I forordet til denne bog giver Frank Ebsen, forskningschef ved Den Sociale Højskole, en karakteristik af bogen: Gode, præcise og spændende historier om socialarbejdes forståelse og handlinger over for forskellige typer af brugere. Og sandt er det, at der i denne bog, der med skam at melde har ventet flere måneder på denne lille omtale, er en række fine observationer af socialpædagoger, socialrådgivere og andre socialarbejdere og deres tilgang til faget i hverdagen formidlet af seks antropologer, der har et godt blik for sammenhængen mellem teori og praksis. Forfatterne har fokus på det, der med et godt antropologisk udtryk hedder betydningsproduktionen – det vil sige, hvad er det for nogle normer og

værdier, socialarbejderne skaber i institutioner og sociale tilbud, og hvordan hænger de værdier så sammen med og påvirker praksis? Målet er at synlig- og bevidstgøre netop praktikerne om disse sammenhænge. Det gøres for eksempel i et kapitel om arbejde og omsorg, der beskriver de mellem menneskelige forhold på tre døgninstitutioner under overskriften: En hovedet-under-armen-kultur eller blot værdibaseret ledelse.

Udkommet på Akademisk Forlag. 240 sider, 269 kroner.

**Omsorg for anbragte børn og unge**

Af Tine Egelund og Turf Böcker Jakobsen (red.)

Flere hverdagsbeskrivelser fra døgnområdet er der at hente i denne bog, der rapporterer fra ni døgntilbud – børnehjem, behandlingshjem, socialpædagogiske opholdssteder og lukkede institutioner. Her beskrives – med undertitlens ord – døgninstitutionernes hverdag og vilkår, og som redaktørerne noterer sig, så er omsorg for de anbragte børn ikke så underligt helt i fokus. Omsorg er et vidt begreb: De ni arbejdspladser har meget forskellige måder at tolke og praktisere omsorgsarbejdet, men forfatterne peger alligevel på en række gennemgående træk i hverdagen på de ni steder. For at kunne sammenligne og beskrive arbejdet deler forfatterne det praktiske arbejde med omsorg op i fire kategorier: Den basale fysiske omsorg for barnet og dets hverdagsliv; den omsorg, der handler om at stille sig til rådighed og gå dialog med barnets følelsesmæssige udtryk og behov; den omsorg, der handler om den professionelle

evne til at etablere positive og anerkendende relationer; og endelig den omsorg, der handler om at støtte og animere barnets læring og selvstændiggørelse. Bogen må siges at være egnet til både studerende og praktikere, der både vil se på egen og andres praksis.

Udkommet på Akademisk Forlag. 216 sider, 269 kroner

**Kærlighed og overlevelse**

Af Katrine Zeuthen

Hvad laver Egil fra Eigil og Snøvsen, Pippi Langstrømpe og Alice fra Undreland i starten på en bog, der handler om barnets seksualitet og seksuelle traumer? Jo, forklarer forfatteren, fælles for dem er, at børnene i disse bøger prøver at forstå de voksnes verden ud fra den virkelighed, de befinder sig i. De forbinder deres indre og ydre verden gennem deres fantasi. Og netop denne viden om barnets forståelse og fantasi-tilgang til verden er afgørende, når man arbejder med børn, der har været udsat for seksuelle overgreb. Disse overgreb vil nemlig forhindre barnet i at udvikle evnen til at skelne mellem fantasi og virkelighed, så fantasi-tolkningen tager magten, så at sige, i relationerne til de voksne, der krænker nogle grænser, barnet endnu ikke selv er klar over, det har. Bogen er bygget op om på den ene side tre terapeutiske forløb – fortællingen om tre børn, som forfatteren har haft i sin praksis som psykolog – og dels en solid teoretisk indføring i den betydning, det har for barnets udvikling, at de voksne lærer barnet at skelne mellem modsætninger som lyst og ulyst, frivillighed og tvang og ikke mindst mellem omsorg og overgreb. Bogen retter sig til hele viften af socialarbejdere og andre faggrupper, der arbejder med børn.

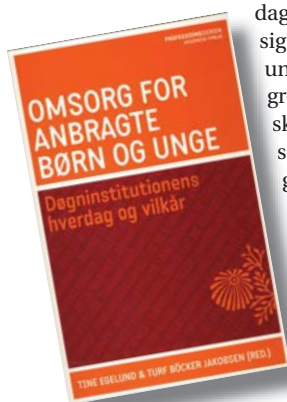
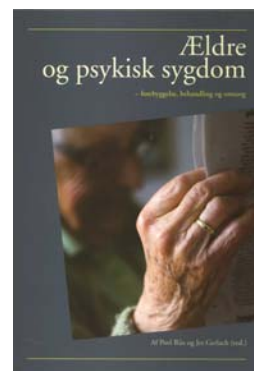
Udkommet på Akademisk Forlag. 240 sider, 269 kroner.

**Ældre og psykisk sygdom**

Af Povl Riis og Jes Gerlach (red.)

Flere og flere socialpædagoger arbejder inden for ældreområdet – og befolkningen som sådan bliver ældre og ældre. Det har blandt andet den følge, at udbredelsen af psykisk sygdom også er en faktor, der må tages højde blandt ældre i større omfang end tidligere. Psykisk sygdom hos ældre har både andre symptomer og andre årsager end hos yngre, og ofte er en psykisk lidelse akkompagneret af fysisk sygdom. Oveni får mange ældre allerede før den psykisk sygdom flere slags medicin, så alt i alt er der mange ting, der skal håndteres i forebyggelse, behandling og omsorg for psykisk syge ældre. Bogen her er skrevet ud fra den nyeste viden inden for området og sætter fokus på, hvad der kan og skal gøres for de ældre, der rammes af psykisk sygdom, og den beskriver både den biologiske aldring, og de praktiske og organisatoriske forhold, der skal tumles med, hvis man som professionel (eller pårørende) skal yde omsorg til en psykisk syg ældre. Læs mere om bogen på [www.psykiatrifonden.dk](http://www.psykiatrifonden.dk)

Udgivet af PsykiatriFonden og ÆldreForum. 220 sider, 190 kroner.



## 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](mailto:redaktionen@sl.dk), men indlæg kan også sendes til: Socialpædagogen, Brolæggerstræde 9, 1211 København K, tlf. 3396 2800.

Deadline for læserbreve til nr. 13/09 er mandag den 15. juni 2009 kl. 12.00.

# Hjælper diagnoser på oplevelsen af afmagt?

Af Søren Hertz, børne- og ungdomspsykiater, PsykCentrum, Hillerød, forfatter til "Børne- og ungdomspsykiater – nye perspektiver og uanede muligheder"

**L**ige nu arbejdes der ihærdigt på, at 2-3 procent af en børneårgang i fremtiden skal kunne undersøges i børne- og ungdomspsykiatrien. Langt flere psykologer bliver i fremtiden uddannet og ansat til at diagnosticere børn og unge.

Forældre, pædagoger og lærere taler næsten ubesværet ind i et diagnostisk sprogunivers. Forældre kommer til en person som mig og har været på internettet, har snakket med andre forældre eller med fagpersoner og er optaget af, hvad barnet eller den unge fejler.

Og når særlige diagnoser nævnes, så udløser det i mange sammenhænge næsten automatreaktioner i form af ideer om og forventninger til særlige foranstaltninger, fx særlige klasser eller institutioner, medicin, kognitiv terapi, etc.

Der tilføres således flere penge fx til folkeskolen, men næsten alle pengene går til specialun-

dervisning, hvilket er med til at forstærke en skævvridning i forhold til ønsket om inklusion.

Diagnoser udløser særlige rettigheder, som ikke gælder børn og unge uden diagnoser, hvilket forstærker ønsket om diagnoser på trods af de ulemper, som denne særlige opmærksomhed på vanskelighederne også repræsenterer.

Og for nylig blev det dokumenteret, at botilbud til unge med såkaldt særlige behov flere steder er ved at slå bunden ud af det sociale system.

Dette er emnet for en artikel, jeg har skrevet til det seneste nummer af tidskriftet Vera. Artiklen beskriver de mange dilemmaer knyttet til fænomenet diagnoser, både når ideen om diagnose opstår, når selve undersøgelsen foregår og i form af det, der sker i kølvandet på diagnosticeringen.

Dilemmaerne må også forstås i lyset af den stigende samfundsmæssige individualisering. Som professor i socialpsykologi Tor-Johan Ekeland udtrykker det: 'Du er fritstillet til at skabe dig selv, men mislykkes du, har du kun dig selv at takke'.

Men hvad er så svaret på spørgsmålet i artiklens over-

skrift?

Hjælper diagnoser på oplevelsen af afmagt?

Svaret kunne fremtræde som et rungende ja, siden diagnoserne i løbet af så få år har fået sådan en placering i feltet. Men hvem skal vi spørge for at få et relevant svar?

Min oplevelse er, at de mennesker, der opsøger mig, børn, unge, familier og fagpersoner ønsker hjælp til at komme ud af en fastlåst situation. De har brug for at finde gode veje videre.

Men hvis det, der tilbydes, er en individuel udredning af barnet eller den unge med fokus på psykisk sygdom, så er det det, der tages imod – og det der efterspørges. Også fordi det umiddelbart aflaster for den dårlige samvittighed.

Jeg kommer fra en tradition, hvor børne- og ungdomspsykiatrien og beslægtede faggrupper har en bred vifte af tilbud til mennesker, der har de bedste intentioner om gerne at ville videre og samtidig lære noget af processen. En tradition der er optaget af at se problemadfærd ikke kun ind i en begrænset individuel forståelse, men også at kigge ved siden af og få øje på det, der ikke passer ind, og de

## NOTER

### Udviklingshæmmede integreres i andelssamfund

Århus Kommune vil etablere bosted for psykisk udviklingshæmmede i et andelssamfund, hvor målet er, at de bliver en del af det eksisterende andelssamfund og deltager i det daglige arbejde, for eksempel med at passe dyrene i det økologiske landbrug.

Der skal bygges i alt 16 boliger, som bliver opført efter loven for almenboliger. Boligerne bliver finansieret af Århus Kommune, og anlægsbudgettet er på godt 23 mio. kroner. Projektet bliver forankret i en styregruppe med repræsentanter for Århus Kommune, Udviklingshæmmedes Landsforening (ULF), Andelssamfundet Hjortshøj og Realdania, som støtter projektet med 2,8 mio. kroner.

lmp

### Kys og bolle – det oser af sex, erotik og kærlighed

Sådan lyder titlen på en ny kunstudstilling på GAIA Museum Outsider Art i Randers. Museet viser kunst, der er skabt af kunstnere på kanten af den sociale normalitet og uden for den etablerede kunstverden.

Museets leder, Dorte Eiersbo, beskriver i en pressemeddelelse udstillingen således:

– Outsiderkunstnerens forhold til emnet bærer præg af en ufiltreret ærlighed og et udstryksbehov, som udfries i kunsten. Udtrykket er kunstnerens eget, og fortællingerne er personlige, men "det private" udstilles på en måde, der gør motiverne tilgængelige og almenmenneskelige. Udstillingen varer til den 29. august 2009. Læs mere på [www.gaiamuseum.dk](http://www.gaiamuseum.dk)

mrk

### Flere udviklingshæmmede bliver skovhjælpere

I snart fem år har voksne udviklingshæmmede udført lettere skovarbejde ved at hjælpe skolebørn og andre skovgæster, der har besøgt Naturcenter Herstedhøje i Vestskoven vest for København.

Nu har yderligere tre projekter set dagens lys, idet der nu også findes skovhjelperordninger på Bornholm, på Naturskolen Vestamager og omkring Hillerød i Nordsjælland. Dermed findes der fire af den slags projekter på landsplan, skriver Nyhedsmagasinet Danske Kommuner.

Miljøminister Troels Lund Poulsen (V) appellerede i januar til landets kommuner om at sætte gang i den slags projekter, hvor man udnytter Skov- og Naturstyrelsens faciliteter til at give udviklingshæmmede et meningsfuldt og nyttigt arbejde, der både kan være til glæde for dem selv og andre besøgende i skovene.

Det gratis for kommunerne at benytte Skov- og Naturstyrelsens bygninger og områder.

kl

### Fattige børn står uden for fællesskabet

De fleste er blevet rigere – og derfor er der blevet flere fattige børn.

Sådan lyder konklusionen i en ny rapport fra SFI (Det nationale forskningscenter for velfærd). Rapporten viser, at der i Danmark er blevet 10.000 flere relativt fattige børn i perioden fra 2002 til 2006.

Udgangspunktet er relativ fattigdom, der defineres som når en familie er så økonomisk udsat, at den kun har omkring halvt så mange penge til rådighed som gennemsnitsdanskere. Det betyder, at børnene på en række områder slet ikke har de samme muligheder som deres jævnaldrende – og for eksempel kan have en opvækst uden fødselsdagsgaver, ferier, computere eller fritidsaktiviteter. Mange af de fattige børns forældre har også et dårligt psykisk eller fysisk helbred, så de har svært ved at kompensere for, at børnenes aktiviteter spares væk.

De relativt fattige børns forældre står uden for arbejdsmarkedet og modtager forskellige overførselsindkomster. Ofte er der tale om børn af enlige forsørgere og børn i indvandrerfamilier. Læs mere på [www.sfi.dk](http://www.sfi.dk)

mrk

historier og sammenhænge, der trænger til at blive udfoldet på nye måder.

Og en tradition, der ser det som sin opgave at deltage i de sociale samspilsprocesser, der kan udvikle det, der trænger til at blive videreudviklet, modne det der trænger til at blive modnet.

Peter Lang fra KCC giver udtryk for, at gode svar kommer ud af gode spørgsmål. Så måske er tiden kommet til at ændre spørgsmålet i artiklens overskrift? Måske skulle det i stedet have dette indhold:

Hvordan hjælper vi bedst hinanden – børn og unge, forældre og fagfolk – til at skabe de udviklingssystemer, som bedst støtter såvel børnene og de unge som de voksne omkring dem, således at alle får mulighed for at lære noget af de udfordringer, som vanskelighederne sætter på dagsordenen – og således at vi, når vi senere møder udfordringer, der ligner, kan tage vare på dem på en endnu mere kvalificeret måde?

Jeg oplever, at de mennesker, jeg samarbejder med, gerne vil tage ansvar, især når de oplever ikke at stå alene med ansvaret. Derfor er det så vigtigt kulturelt at adskille ansvar og skyld – det sidste er så individuelt handlingslammende.

*Søren Hertz' artikel kan læses i Tidsskriftet Vera nummer 47, der netop er udkommet. Se [www.vera.dk](http://www.vera.dk)*

# Brug for flere nuancer i boligdebatten



Af Tove Larsen,  
borgmester

**B**oligen spiller en central rolle i vores liv: Nogle mennesker gør boligen til selve livsprojektet, hvor fx et blankt skinnende samtalekøkken sætter målestokken for den indtægt, der skal efterstræbes. For andre skal boligen mere være en fast hjemstav, som ikke lægger beslag på for mange penge og tid, der bedre kunne bruges til at "leve livet udenfor".

Og så er der alle dem, der befinder sig mellem disse yderpunkter.

Og dem, der slet ingen fast bolig har eller ikke kan holde ud at være i deres bolig...

Og os alle sammen, som på den ene eller anden måde er på vej til et kommende boligskitte, hvad enten det er i skiftet fra ung til voksen, fra voksen til ældre, fra enlig til parforhold (og retur), fra at være uden børn til at være børnefamilie – eller én af de andre grunde til, at vi flytter bolig flere gange i livet.

Pointen er, at alle mennesker har forskellige præferencer for deres bolig – og at disse præferencer ikke er ens eller de samme igennem livets forskellige faser.

Det gælder også mennesker, der har en eller anden form for funktionsnedsættelse.

Men debatten om boliger til mennesker med funktionsnedsættelser har lige nu kun fokus på, at der skal være "helt egen bolig" af en bestemt størrelse, med bestemt udstyr m.v.

Det er for unuanceret. Jeg kender mange i vore bosteder og bofællesskaber, som er meget tilfredse med såvel boligrammen som den støtte, de får. Jeg hører desværre også, at der findes nye moder-

ne boliger "med hele udstyret", som bærer præg af at være "personalets hus". Og bosteder hvor boligstandarden ikke er så høj, men hvor beboerne ikke kunne drømme om at ønske sig en anden bolig, fordi beliggenhed og personale skaber grundlaget for en god trivsel.

Kommunerne har overtaget en del amtslige botilbud af varieret standard. Nogle trænger helt klart til modernisering. Samtidig er der en øget efterspørgsel på flere botilbud.

Men boligen kan ikke stå alene i debatten. Det er nødvendigt at give et servicetjek af den støtte, der gives i tilbuddene: Er der fokus på udviklingspotentialer og udfordringer? Hvad er virkningen af indsatsen? Er der effektiv udnyttelse af ressourcer og kompetencer?

Så set fra en kommunal vinkel så er der behov for en mere nuanceret bolig- og støttedebat på socialområdet. En debat der ikke indsnævrer det fremtidige boligbehov til at handle om bestemte kvadratmetre, boligudstyr eller beliggenhed. Der er brug for en nuanceret debat om relationen mellem forskellige borgeres aktuelle behov, og så den støtte og bolig, der både fagligt og økonomisk er bedst egnet til at fremme den ønskede udvikling hos borgeren.

*Tove Larsen er formand for KL's Social- og sundhedsudvalg og borgmester i Aabenraa Kommune*



● Kan det passe, at alle bosteder og bofællesskaber er en misforståelse?

● Hvilke borgere kunne typisk have glæde af en midlertidig bolig? Hvem vil hellere betale for en mindre bolig i byens centrum frem for en større bolig i byens billigere omegn – og omvendt?

● Hvilke borgere kan have glæde af at skifte bolig flere gange – frem for at have samme ramme om livet i hele livet? Hvornår understøtter et boligskitte en personlig udvikling?

Deltag i debatten på  
[www.socialpaedagogen.dk/prik](http://www.socialpaedagogen.dk/prik)