

Mobning

Hvem har ansvaret?



13/2015

19. JUNI

ISSN 0105-5399

AnsvarshavendeForbundsformand
Benny Andersen**Redaktion**Jens Nielsen (redaktør), jni@sl.dk
Maria Rørbæk, mrk@sl.dk
Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk
Steven Leweson (layout), stl@sl.dk

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

Alle artikler fra Socialpædagogen tilbage til 1999 kan findes på www.socialpaedagogen.dk/arkiv

Adresse

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

Læserbreve og kronikker

Socialpædagogen er forpligtet til at optage læserbreve fra medlemmer. De må højst fylde 2.000 anslag. Læserbreve med injurierende indhold kan afvises. Kronikker bringes efter en redaktionel vurdering og må højst fylde 8.000 anslag. Læserbreve og kronikker, der bringes i bladet, offentliggøres også på internettet. Indlæg sendes til redaktionen@sl.dk

Annoncer

Sendes til redaktionen@sl.dk
Se priser, formater, deadlines osv. på www.socialpaedagogen.dk/annoncer

Kommende deadlines

Deadline for læserbreve og stillingsannoncer til 14/2015, der udkommer den 3. juli, er mandag den 22. juni kl. 12.
Deadline for stillingsannoncer til 15/2015 er den 27. juli kl. 12.
For tekstsiderannoncer er deadline til 15/2015 onsdag den 22. juli.

Redaktionen af 13/2015 er afsluttet den 11.6.2015

Abonnement

Abonnementspris 2015:
969,00 kr. inkl. moms (24 numre)
Løssalg: 48,00 kr. + porto

Oplag

43.445 i perioden
1.7.13-30.6.14

**Produktion**

Datagraf Communications A/S, Aarhus

Forsideillustration

Peter Hermann



KOMMENTAR

Forslaget om et mere fleksibelt indrettet pensionssystem vil være et af flere konkrete ønsker på vores dosmerseddel til en ny regering

Fleksibel pension giver mening

Af Benny Andersen
Forbundsformand



FOTO: RICKY JOHN MOLLOY

Folk med hårdt arbejde skal kunne gå tidligt på pension. Det synes jo åbenlyst og selvfølgelig. Derfor er vi naturligvis også positivt stemte over for forslaget om en fleksibel pensionsordning. Arbejdsmarkedet skal indrettes bedre, så personer med hårdt fysisk eller psykisk arbejde fx kan trække sig gradvist tilbage.

Forslaget giver rigtig god mening. For rigtig mange medarbejdergrupper på arbejdsmarkedet kan et langt arbejdsliv slide hårdt på fysikken og psyken. Og for dem vil det her forslag betyde, at de kan skrue ned for blusset lidt tidligere. Det vil også gøre sig gældende for vores medlemmer, som jo også i mange tilfælde har et udfordrende arbejdsliv – både fysisk og psykisk.

Forslaget kommer fra en række socialdemokratiske politikere, der har ladet sig inspirere af den tyske model, som bygger på, at en person, der har arbejdet, siden han var 20 år, kan gå på pension før en person, der har arbejdet, siden han var 30 år. Det kan være én måde at se på det på. En anden kan være, at der inden for visse fag og brancher, som er særligt udsatte for fysiske og psykiske belastninger, er mulighed for at trække sig tidligere tilbage og gå på pension. Vi synes, at det uanset hvad er en væsentlig diskussion, som vi gerne vil indgå i.

I skrivende stund ved vi jo ikke, hvilken farve en ny regering får. Men forslaget om et mere fleksibelt indrettet pensionssystem vil være et af flere konkrete ønsker på vores dosmerseddel til en ny regering. Vi vil tale for, at man ser på fx det socialpædagogiske arbejdsmarked som et felt, hvor det vil give mening at se på bedre tilbagetrækningsmuligheder.

LO har i sin reaktion på forslaget også markeret, at det ikke kun udelukkende er det fysiske arbejdsmiljø, der kan virke nedslidende, men også det psykiske. Og at man derfor også må se på, om ikke der er andre medarbejdergrupper end fx murere og tømrere, der skal have bedre muligheder. Og den holdning deler vi – da det især handler om vores medlemmer.

Skeptikere peger på, at muligheden for førtidspension gør, at der ikke er brug for at gøre systemet mere fleksibelt. Men sagen er jo, at som det er nu, er førtidspension udelukkende en løsning for medarbejdere, der har det rigtig dårligt. Men der er rigtig mange, der fortjener at kunne trække sig tilbage fra arbejdsmarkedet – eventuelt gradvist – og have en god tredje alder også. Det kan og bør vi som velfærdssamfund kunne tilbyde.

INDHOLD



ILLUSTRATION: PETER HERMANN

04 ARBEJDSMILJØ

En ny undersøgelse fra det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø viser, at socialpædagogers arbejdsmiljø fortsat er under pres. Mere end hver tredje socialpædagog har inden for de seneste 12 måneder været udsat for vold, og knap halvdelen har oplevet at blive truet med vold på jobbet, viser undersøgelsen. Men også når det drejer sig om mobning, ligger socialpædagoger i den tunge ende. Vi har bedt en række eksperter og socialpædagoger give deres bud på, hvorfor en kultur, hvor socialpædagoger mobber socialpædagoger, tilsyneladende har bidt sig fast. Det går galt i gråzonerne mellem det personlige og det metodiske, det professionelle og det private, det kollegiale og det venskabelige, mener de fagprofessionelle. Og samtidig byder socialpædagogens arbejdsdag på så mange mentale, og indimellem også korporlige, udfordringer, at fagets høje tal for mobning i undersøgelsen, ikke kan forstås udenom arbejdsvilkårene

04 Vold og trusler belaster arbejdslivet**06** Kollegial mobning – hvor kommer den fra?**09** Personlig overinvestering**10** Opgøret med de uskrevne regler**13** Du stillede ikke op for mig**14** I behøver ikke at kunne lide hinanden**15** Få styr på kerneopgaven**16 KÆRE SOCIALMINISTER**

Vælgerne har talt, og stemmerne er talt op. Nu skal den nye regering og dens socialminister i gang med arbejdet. Men hvad er de vigtigste opgaver for ministeren? Vi har spurgt fire socialpædagoger, hvad de synes, ministeren skal tage fat på, og har bedt dem om at begrunde deres ønske med en konkret historie fra arbejdslivet. Samme spørgsmål har vi også stillet i bladets facebookgruppe, og der bliver peget på bl.a. retten til at være en del af fællesskabet, på konsekvenserne af besparelser og på behovet for fokus på fagligheden

16 Sæt fokus på fagligheden**17** De vigtige oplevelser**18** Ret til fællesskab og skole**19** Vi har skåret ind til benet**20** Debat om socialministerens opgaver**21 ARBEJDSMILJØ**

LO og FTF: Politisk handling nu

22 FAMILIEPLEJERE

Et stort hjerte er ikke nok

22 ARBEJDSMILJØ

Internationalt skulderklap

23 RADIKALISERING

Pædagogik mod ekstremisme

24 SOCIALPOLITIK

KL: Invester i udsatte børn

25 BØGER**26 GENERALFORSAMLINGER 2015**

Indkaldelse til kredsens generalforsamlinger

27 ARBEJDSMILJØ

Sikkert arbejde i borgernes hjem

28 SYNSPUNKT

Fra brud til kontinuitet

ARBEJDSMILJØ

Vold og trusler belaster arbejdslivet

Socialpædagoger rammes mere end nogen anden faggruppe af vold på jobbet. Inden for de seneste 12 måneder har mere end hver tredje socialpædagog været udsat for vold, og knap halvdelen har oplevet at blive truet med vold på jobbet, viser ny undersøgelse

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

En psykisk syg, der pludselig tager kvælertag. En handicappet borger, som i frustration slår ud efter pædagogen. Eller en psykotisk kvinde, som bliver voldsomt aggressiv og kommer med grove trusler. Socialpædagoger skal i stigende grad håndtere vold og trusler i forbindelse med deres arbejde, viser en ny undersøgelse, 'Arbejds miljø og helbred 2014', som Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø står bag. I undersøgelsen har 27.000 beskæftigede fra 36 forskellige jobgrupper svaret på, hvordan det fysiske og det psykiske arbejdsmiljø er på deres arbejdspladser.

Og når det gælder vold og trusler om vold, skiller socialpædagoger sig markant ud. For hvor knap seks pct. af den arbejdende befolkning udsættes for vold i forbindelse med deres arbejde og godt otte pct. for trusler, svarer mere end hver tredje socialpædagog, 39 pct., at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for vold, og knap halvdelen, at de har været udsat for trusler. På begge områder er der sket en stigning i forhold til en tilsvarende undersøgelse fra 2012 (se boks), ligesom tallet også er højere end i Socialpædagogernes arbejdsmiljøundersøgelse fra 2014, hvor 36 pct. af medlemmerne svarede, at de har været udsat for vold på arbejdspladsen.

– Vi har et komplekst fag, og selvom vi må erkende, at man aldrig 100 pct. kan gardere sig mod,

at der forekommer vold, så er det her et tydeligt signal om, at der skal ske noget. Vi bliver nødt til at kigge på, om rammerne for at udføre socialpædagogisk arbejde er, som de skal være. Om der er de nødvendige ressourcer, kompetencer og faglighed, siger næstformand Marie Sonne, som samtidig anbefaler, at der sættes ind med bedre supervision og sparring.

– Vi har på kongressen vedtaget en strategi, der slår fast, at arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd, og det skal efterleves i praksis ude på arbejdspladserne. Medarbejderne skal have mulighed for at sparre med kolleger og få den nødvendige supervision, så deres faglighed og arbejdsliv bliver professionelt behandlet. Og så skal samarbejdet mellem leder, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant styrkes.

Alarm og rettidig omhu

På det socialpsykiatriske botilbud Lindevang i Helsingør har man erkendt, at risikoen for at blive udsat for vold og trusler er til stede hver eneste dag. Derfor har forebyggelsesarbejdet høj prioritet – med faste procedurer, klare aftaler og et højt beredskab.

– Vores arbejdspladskultur er baseret på, at vi hele tiden er meget opmærksomme på hinanden – og på beboerne. Medarbejderne reagerer resolut på høje stemmer, råb eller anderledes lyde, så vi kan handle med det samme, hvis der er optræk til en konflikt. På samme måde er vi også meget opmærksomme på, om en beboer fx ændrer adfærd. Det handler om at tage potentielle konflikter i opløbet, siger Inge Fjordside, som er forstander på Lindevang.

Botilbuddet har oplevet flere alvorlige overfald og trusler mod medarbejderne, og derfor er der i dag indført et højt beredskab. Alle medarbejderne har en alarm uanset deres funktion i huset. Og syv medarbejdere har altid en modtageralarm på sig og er klar til at reagere, hvis en kollega kalder

Selvom vi må erkende, at man aldrig 100 pct. kan gardere sig mod, at der forekommer vold, så er det her et tydeligt signal om, at der skal ske noget. Vi bliver nødt til at kigge på, om rammerne for at udføre socialpædagogisk arbejde er, som de skal være

Marie Sonne, næstformand, Socialpædagerne

på hjælp. Alle episoder registreres, diskuteres og evalueres systematisk, og de 42 faste bostøttemedarbejdere er inddelt i kompetenceteams og uddannet specifikt til at håndtere fx skizofreni, misbrug eller konflikthåndtering. Rettidig omhu, høj faglighed og fokus på relationer er med til at sikre, at personalet i langt de fleste tilfælde er på forkant med tingene.

– Vi har opbygget en kultur, hvor vi passer rigtig godt på hinanden. Og når det går galt, så ved medarbejderne, at vi handler hurtigt og konsekvent, hvad enten det handler om at tilkalde mere personale, rykke rundt på medarbejderne, politianmelde beboeren eller, hvis det er nødvendigt, helt fjerne en voldelig beboer fra vores botilbud, siger Inge Fjordside.

Rejsehold og registrering

Lindevangs arbejde med at forebygge vold og trusler matcher fint de kriterier, der ifølge Marie Sonne skal være på plads for at minimere omfanget af vold og trusler. Uddannelse af personalet, klare og kendte sikkerhedsprocedurer, supervision og sparring er nogle af de værktøjer, hun anbefaler. Men selv det er ikke altid nok, erkender hun.

– Helt grundlæggende skal arbejdspladserne selvfølgelig have den nødvendige værktøjskasse til at forebygge og håndtere vold i hverdagen. Men hvis ikke rammerne til at bruge værktøjerne er på plads – og det er de ikke, hvis man ikke har de nødvendige ressourcer, normeringer og kompetencer til at imødekomme de enkelte borgers behov – så går det galt. Og det kan vi desværre se på disse tal.

For nylig har Arbejdstilsynet og Arbejdsskadestyrelsen implementeret en bedre registrering af ulykker som følge af vold eller trusler om vold i forbindelse med elektronisk anmeldelse af arbejdsulykker. Målet er bl.a. at sikre bedre viden om de arbejdsulykker, der skyldes vold eller trusler mod ansatte. Derudover er Arbejdstilsynet i gang med at etablere et rejsehold om voldsforebyggelse, ligesom

det ved overenskomstforhandlingerne tidligere i år blev aftalt, at der skal oprettes et rejsehold, der kan understøtte arbejdspladsernes indsats omkring det psykiske arbejdsmiljø.

– Der er flere gode initiativer på vej, nu skal vi bare se handling. Og så håber vi da også, at Socialtilsynet i deres indsats også vil rykke på det her og kigge på, hvorvidt medarbejderne har de nødvendige kompetencer til fx at håndtere vold og trusler, lyder det fra Marie Sonne. ■

Fakta om undersøgelsen

Undersøgelsen 'Arbejds miljø og helbred 2014' tager temperaturen på arbejdsmiljøet i Danmark. I alt har 27.000 beskæftigede fordelt på 36 jobgrupper svaret på, hvordan det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er på deres arbejdspladser. Det Nationale Forskningscenter for Arbejds miljø står bag undersøgelsen, der gennemføres hvert andet år frem til 2020.

Undersøgelsen viser for socialpædagoger (specialpædagoger) bl.a. at:

- 39 pct. svarer, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for vold på arbejdspladsen. I 2012 lå tallet på 35 pct.
- 48 pct. svarer, at de har været udsat for trusler inden for de seneste 12 måneder – et tal der i 2012 lå på 44 pct.
- 23 pct. oplever konflikter månedligt eller oftere, 17 pct. har været udsat for mobning – og 40 pct. svarer i undersøgelsen, at de har været vidne til mobning inden for det seneste år.
- 10 pct. har inden for de seneste 12 måneder været udsat for seksuel chikane på arbejdspladsen – også her er der sket en stigning i forhold til 2012, hvor tallet lå på 7 pct.
- Inden for det fysiske arbejdsmiljø er det særligt forstyrrende støj, der belaster socialpædagoger. I alt svarer 45 pct., at de er udsat for forstyrrende støj mindst en fjerdedel af tiden.
- 36 pct. svarer, at de har smerter flere gange ugentligt eller dagligt – et tal der lå på 32 pct. for to år siden.



Kollegial mobning – hvor kommer den fra?

En lang række stressende arbejdsvilkår kan 'forklare' kollegial mobning blandt socialpædagoger. Men hvor begynder og slutter deres eget ansvar?

Af Thomas Davidsen, redaktionen@sl.dk
Illustrationer: Peter Hermann

Resultatet af en omfattende undersøgelse, som Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø foretager hvert andet år, er netop offentliggjort. Og den viser – fuldstændig som da samme undersøgelse blev foretaget i 2012 – at socialpædagoger ligger højt, når det gælder kollegial mobning.

17 pct. har oplevet mobning inden for de sidste 12 måneder, hvilket placerer faget i den tunge sjettedel blandt de 36 jobgrupper, der indgår i undersøgelsen.

Et dårligt psykisk arbejdsmiljø har bidt sig fast, kan man konkludere, og reaktionen fra de eksperter og ledere på det socialpædagogiske område, som fagbladet har talt med i forbindelse med dette tema, går i flere retninger:

Flere nægter at acceptere begrebet 'mobning' i en faglig kontekst. Det er et vildledende ord, for det

indikerer, at der altid er én, som er forurettet, og én, der er skyldig – og sådan er virkeligheden ikke.

– Det kan nemt blive sådan en spar fem, der rydder bordet, og så kan vi ikke længere tale om tingene. Man kortslutter alle rammer, ligesom når man siger 'terror'. Mig bekendt er vi hinandens arbejdsmiljø, siger forstander på Kamager, Mie Karleby.

Langt den væsentligste årsag til mobning er ifølge direktør i Socialt Lederforum Bo Møllerup faglige uoverensstemmelser, som får lov at løbe løbsk.

– Mange ledere melder om såkaldte mobbesager, der i virkeligheden handler om medarbejdere, der har fået læst og påskrevet, fordi de ikke har gjort deres arbejde godt nok – og så bliver offerkortet trukket. Her er det meget vigtigt, at ledere, tillidsfolk og den faglige organisation holder tungen lige i munden, så tingene bliver kaldt ved deres rette navn, siger han.

Fra person til metode

'Hvor forsvandt fagligheden hen?', lyder en anden af de fagprofessionelles reaktioner på undersøgelsesresultaterne.

Mobbekort eller ej så viser resultaterne, at der er et problem, som ret beset ikke burde være der. For hvem er det lige, der skulle være klædt på til at

Mobning – hvor kommer den fra?

Hvordan kan mobning være så udbredt blandt socialpædagoger, der har stor indsigt i og god fornemmelse for netop relationelle kriser? Og hvem har ansvaret for at få sat en stopper for mobning?





Når der er nogen, der mobber andre, så har de det forkerte fokus – nemlig på det personlige frem for det metodiske. Derfor er mobning i al sin enkelhed uprofessionelt. Der må være nogen, der har fået blandet fritid og arbejde sammen

Bo Hejlskov Elvén, psykolog

håndtere konfliktfyldte situationer og er specialuddannede i de sværest tænkelige relationer?

– Når vi oplever kollegial mobning, så får den eller de medarbejdere en advarsel af den slags, jeg kun giver én af. Det er helt uacceptabelt, siger Mie Karleby.

Der må ligge et professionelt svigt til grund, når socialpædagoger mobber kolleger. Alt for meget 'følelse' og alt for lidt 'faglighed', mener psykolog Bo Hejlskov Elvén.

– Når der er nogen, der mobber andre, så har de det forkerte fokus – nemlig på det personlige frem for det metodiske. Derfor er mobning i al sin enkelhed uprofessionelt. Der må være nogen, der har fået blandet fritid og arbejde sammen, siger han.

– Hvad er det for et spørgsmål, man stiller sig selv, hvis der er noget, der går galt? Er det personen, der er noget galt med? Eller er det metoden, som jeg troede virkede, men nu viser sig ikke at virke? Måden, man evaluerer situationen på, er helt afgørende, siger Bo Hejlskov Elvén.

Der er en problematisk socialpædagogisk tradition i Danmark, som hylder personen frem for metoden, og som laver rod i samarbejdsfagligheden, mener han.

– Når det går godt, konkluderer man, at det er på grund af socialpædagogens fremragende menneskelige egenskaber, ikke fordi metoden er god. Omvendt, hvis det går skidt, er det på grund af den fagprofessionelles dårlige menneskelige egenskaber. Ikke fordi man har anvendt en forkert metode – eller anvendt en rigtig metode forkert. Professionaliseringsprocessen på det socialpædagogiske område handler om at flytte fokus fra person til metode, siger Bo Hejlskov Elvén.

Førsteplads i voldsepisoder

En tredje reaktion fra de fagprofessionelle er, at der er en lang række vilkår, som gør sig gældende i det socialpædagogiske arbejde, der kan 'forklare' det uacceptabelt høje niveau for kollegial mobning. Vilkår, som tilsammen gør det nemt at få øje på og forstå billedet af en presset socialpædagog med en kort lunte.

De fagprofessionelle nævner i flæng: Nedskræninger, omstruktureringer, kritiske pårørende,

frygt for at miste jobbet, frygt for at sige sin mening i en tid, hvor trenden er, at man skal være 'positiv'. Og en følelse af at arbejde i et ikke-respekteret fag i et samfund med en forrået retorik, hvor alt skal måles og vejes.

Socialpædagoger er i højere grad end alle andre fag, når man set bort fra politi og fængselsbetjente, udsat for trusler. Knap halvdelen har oplevet at blive truet.

Og når det gælder decideret vold, indtager socialpædagogerne suverænt førstepladsen. 39 pct. har oplevet vold inden for de sidste 12 måneder. Til sammenligning har kun tre pct. af en anden udsat faggruppe – socialrådgiverne – oplevet vold. Se i øvrigt artiklen 'Vold og trusler belaster arbejdslivet' på side fire om de øvrige resultater i undersøgelsen.

Ifølge psykoterapeut og supervisor Dorte Bærentzen tager hele det socialpædagogiske felt alt for let på, hvor psykisk belastende arbejdet rent faktisk er.

– Den fysiske vold og truslen om fysisk vold, som socialpædagoger er udsat for, kan lagre sig som gift i kroppen. På et eller andet tidspunkt, så føler man sig mørbanket. Man kan ikke lade det gå ud over klienterne, og så er der kun kollegerne tilbage, siger Dorte Bærentzen.

Mudrede venskaber

Derudover arbejder socialpædagoger med borgere, hvor de skal give meget uden at få meget igen, påpeger Dorte Bærentzen.

– Når man hver dag skal træde personligt i karakter i arbejdet med samfundets udsatte, så sætter man sig selv på højkant. Derfor søger socialpædagoger tætte venskaber med hinanden for at rette op på balancen og for at have noget at læne sig op af.

Det er der ikke i sig selv noget i vejen med, men det kan nemt komme til at mudre, hvis venskabet bliver indgået for at dække uforløste arbejdsmales behov. Det er ikke det bedste udgangspunkt – hverken for et venskab eller et professionelt kollegialt forhold, siger Dorte Bærentzen.

Lederen af værkstedsafdelingen på Kofoedsminde, Per Emil Jønck, peger på det vilkår, at medarbejdere i team er indbyrdes stærkt afhængige af at kunne have tillid til hinanden.

– Det kan jo være med livet på spil, at vi tilkalder hinanden i truende situationer. Hvis man føler sig svigtet af en kollega, kan det sætte voldsomme følelser i gang. Bliver der ikke taget konsekvent hånd om efterbearbejdelsen og evalueringen af sådan en hændelse, kan det nemt udvikle sig til en begyndende mangel på tillid medarbejderne imellem, siger han.

– Det er uhyre vigtigt i en sådan sammenhæng at tydeliggøre det legale i, at vi alle kan have, og ofte har, hver vores oplevelse af alvoren i en bestemt episode. En oplevelse, der altid vil være subjektiv og altid bør respekteres. Det skaber tryk, siger Per Emil Jønck. ■



Diskuter på facebook

Mobning – hvem har ansvaret?

I en ny arbejdsmiljøundersøgelse ligger socialpædagoger igen i den tunge ende, når det handler om kollegial mobning. Men hvordan kan det være, at det er så udbredt, at socialpædagoger mobber socialpædagoger?

Deltag i debatten på facebook / se hvordan på www.sl.dk/facebook

Hvis man skal tage fat på årsagerne til, at interne konflikter kører op, så kræver det et opgør med den uskrevne regel, der er blandt netop socialpædagoger, at 'man skal kunne tåle mosten'

Dorte Bærentzen, psykoterapeut og supervisor

Personlig overinvestering

Socialpædagoger har mange gange om dagen akut brug for redskaber til at kunne skifte mellem empatisk kontakt med borgeren og en opgaveløsningsorienteret tilgang til kollegaen, mener psykoterapeut og supervisor Dorte Bærentzen

Af Thomas Davidsen, redaktionen@sl.dk
Illustration: Peter Hermann

Der kan være en på én gang meget intim og barsk tone blandt socialpædagoger, som for mig at se hænger fuldstændig sammen med, at man i intet andet fag bruger 'sig selv' så meget i arbejdet. Der er en direkte sammenhæng mellem det arbejdsvilkår og mobbekulturen', siger psykoterapeut og supervisor Dorte Bærentzen.

Hun oplever, at socialpædagogerne er den faggruppe på det social- og sundhedsfaglige område, der har størst problemer med at håndtere grænserne for venskab med kolleger.

– Socialpædagoger er drevet af deres følelser, deres intuition, deres fingerspidsfølelse, deres dybeste værdier og deres kald. Det er godt og nødvendigt et stykke af vejen, at de er det, for borgerne kan have brug for den form for personlig investering fra de fagprofessionelle. Men i forhold til kollegerne kan den personlige investering blive til en stor belastning. For når konflikter er under opsejling, kan et engagement, som mangler det kølige professionelle overblik, skubbe den gale vej, siger Dorte Bærentzen.

Mange gange hver dag er kravet til socialpædagogen at kunne skifte fra en analyserende, fortolkende, psykologiserende og empatisk kontakt med borgeren til en opgaveløsningsorien-

teret tilgang til kollegaen. Den mentale overgang har socialpædagoger akut brug for at blive mere bevidste om og få redskaber til at kunne håndtere, mener Dorte Bærentzen.

– For at undgå, at presset fra hverdagen bliver til interne opgør i institutionen, skal der være et rum til at få bearbejdet alt fra mindre frustrationer til traumatiske hændelser. Hvis man skal tage fat på årsagerne til, at interne konflikter kører op, så kræver det et opgør med den uskrevne regel, der er blandt netop socialpædagoger, at 'man skal kunne tåle mosten', mener hun.

– Det ligger ofte underforstået i kulturen, at man ikke skal pibe over noget. Det er et kollegialt adelsmærke, hvilket er meget forståeligt, for der er ofte brug for en heroisk indsats. Men nu må tiden være inde til at indse, at der er nogle vilkår, som socialpædagoger har brug for at få bearbejdet. Tingene går ikke af sig selv, bare man tåler mosten, siger Dorte Bærentzen. ■

Redskaber

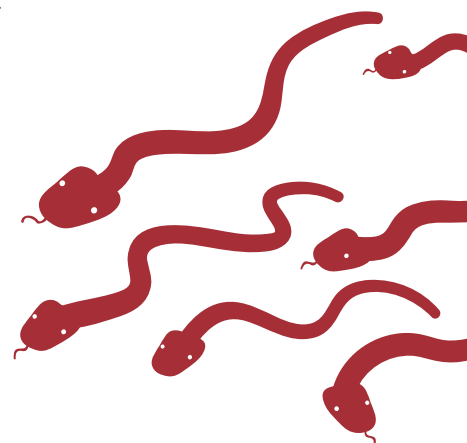
Insister på at få udviklet dig selv fagligt og personligt i forhold til at kunne tackle svære udfordringer i hverdagen. Opsøg aktivt supervision.

Hold samtalen varm i institutionen: Hvordan håndterer I følelsen af magtesløshed?

Bliv bevidst om, hvor grænserne for venskab med dine kolleger går: Hvad er venskab, og hvad er professionel relation?

Tag ansvar!

Observerer du en eller flere episoder, der er ved at udvikle sig til en adfærd, som tenderer til mobning, bør du gøre dig klar til at italesætte situationen på en neutral måde, anbefaler Branchearbejds miljørådet. Dermed tager du medansvar for arbejdspladsens psykiske arbejdsmiljø.



Opgøret med de uskrevne regler

På Kamager har man en klar strategi i forhold til det psykiske arbejdsmiljø: At være konstant på mærkerne med tydelige rammer og faglig opkvalificering

Af Thomas Davidsen, redaktionen@sl.dk

Illustration: Peter Hermann

Uoverensstemmelser løses på arbejdet, ikke i private sammenhænge, på værtshus eller andre steder. Er der problemer, så går man først til manden, så til teamet, så til ledelsen.

Man deler sin viden, hvis man kan se, at der er nogen, der kunne have brug for den.

Man overlapper ikke i rygeskuret.

Man accepterer beslutninger truffet på teammødet, også selvom man ikke var til stede og var med til at træffe dem.

Man må gerne have en dårlig dag på arbejde, men man må ikke have fire dårlige dage i streg, i hvert fald ikke uden selv at tage det op med teamet. For så er der en værktøjskasse, der skal i brug med det samme – med metoder, rutiner, aftaler og hele fagligheden.

På det regionale botilbud Kamager i Kastrup har man gjort op med begrebet 'uskrevne regler'. De er der selvfølgelig, men ifølge forstander Mie Karleby er arbejdet blevet så avanceret og krævende, at det er gambling med både kerneydelsen og det

psykiske arbejdsmiljø, hvis 'hvordan man gør på Kamager' bliver overladt til tilfældighederne.

– Vi bestræber os på at være meget tydelige med klare retningslinjer og aftaler for, hvordan vi kommunikerer med hinanden. Vi har en veldefineret mødestruktur. Alle ved, hvor man kan få indflydelse, hvis man vil have noget ændret. Det er ikke tilfældigt, hvordan beslutninger bliver taget eller hvem, der tager dem. Vi vil ikke have uformelle ledere og nogle, der bestemmer mere end andre. Der må ikke være nogle, der ikke kan komme til orde, fordi de bliver mast. Alle skal kunne være der, for det kræver selvstyrende team, siger Mie Karleby.

En professionalisering af alt det uskrevne lyder ikke umiddelbart som en nem øvelse, og er det heller ikke.

– Vi er konstant på mærkerne med efteruddannelse, supervision og opfølgning i hverdagen. Det er kravet, for ambitionen er, at man ikke skal kunne stå i en situation på Kamager, som man ikke er klædt fagligt på til, siger Mie Karleby.

Den professionelle attitude

På bostedet er der medarbejdere, der går i byen og ses privat. Andre har børn og er ikke med på vognen. Det er fint med Mie Karleby – bare det private ikke bliver slæbt med ind på arbejdet.

– Det kan kræve noget disciplin at holde tingene adskilt. Man følger jo oven i købet med i hinandens liv på facebook, hvilket gør det private

Vi har fx en forventning om, at de gnidninger, der måtte opstå på arbejdet, bliver løst på arbejdet og ikke på værtshus. Det er der en aftale om

Mie Karleby, forstander, Kamager

rum meget synligt. Som leder kunne jeg af samme grund aldrig finde på at være ven på facebook med en medarbejder – for den vej skal der være en klar streg mellem arbejdet og det private. Men det gør mig ikke spor, at medarbejderne er private sammen, blot det, som stort set alt andet, bliver mødt af klare strukturer og rammer.

– Vi har fx en forventning om, at de gnidninger, der måtte opstå på arbejdet, bliver løst på arbejdet og ikke på værtshus. Det er der en aftale om, fortæller Mie Karleby.

Fristelsen for rygerne kan være stor til lige at slutte arbejdsdagen af i rygeskuret i den halve time, hvor aftenvagten er kommet. Men nej, det gør man ikke på Kamager.

– For hvad hvis der er en tredje kollega, som er ikke-ryger. Så mister man en mulighed for at kommunikere om, hvordan beboerne har haft det i

løbet af dagen, fordi man har blandet noget privat ind i et rum, der udelukkende skal være fagligt. At ryge i overlappet er et eksempel på en uprofessionel attitude, og derfor får sådan en regel også en symbolsk betydning for lignende situationer. Den er med til at skabe en professionel kultur, siger Mie Karleby.

Vi kan ikke sove i timen

Måden man giver feedback på er nøje defineret på Kamager: Man må gerne tale ud fra sine følelser, og man må også gerne gøre det på en engageret måde – men kun, hvis man kan være professionel samtidig. Reglen er, at udfordringerne skal italesættes. Det er ikke i orden at feje noget ind under gulvtæppet.

– Hvis du har noget på Katrine, er det så noget, du selv vil sige, eller skal jeg gå med dig? Og hvis jeg



Vi kan ikke sove i timen, for der er så stort et pres på arbejdet i en døgninstitution, at mobning blot er en af de dårlige kulturer, der kunne udvikle sig meget hurtigt, hvis vi ikke er på mærkerne

Mie Karleby, forstander, Kamager

ikke skal gå med dig, vil du så komme bagefter og fortælle mig, hvad I har snakket om? Man vælger selv tidspunkt og form, men der er ikke et valg om ikke at få talt det igennem. Vi vil ikke have, at de der ting får lov at ligge og støje, siger Mie Karleby, som ikke kan være sikker i sin sag – 'en leder ved aldrig alt, hvad der foregår i krogene' – men føler sig nogenlunde tryk ved, at Kamager kommer mobning stort set til livs med de stramt definerede rammer og den vedholdende investering i at kvalificere medarbejderne til at udfylde dem.

– Vi har konstant seks-otte medarbejdere på efteruddannelse, og vi har helt fastlagt og regelmæssig supervision af alle medarbejdere. Vi kan ikke sove i timen, for der er så stort et pres på arbejdet i en døgninstitution, at mobning blot er en af de dårlige kulturer, der kunne udvikle sig meget hurtigt, hvis vi ikke er på mærkerne, siger Mie Karleby.

De mobbesager, der har været på Kamager, er alle sammen startet med en forholdsvis reel faglig konflikt.

– Det udløser nogle klaps fra kollegerne, hvis der er én, der ikke passer sine ting. Måske er der kolleger, der har måttet tage skraldet over for pårørende. Det skal man kunne snakke højt om, og det er som udgangspunkt ikke mobning. Men hvis det får lov at udvikle sig, og der opstår alliancer, så kan det blive til mobning, og det er selvfølgelig fuldstændig uacceptabelt, uanset hvad den faglige konflikt handlede om som udgangspunkt, siger Mie Karleby.

Formaliserede rammer

Midlet på Kamager mod, at små kontroverser på arbejdet vokser sig store, er altid det samme: Hurtigst muligt at få hevet situationen ind i formaliserede rammer.

– Hvis nogle medarbejdere er ved at ryge ud af en tangent, så har vi vores redskaber parat, og et af de vigtigste er at kunne give og modtage feedback. Man kan godt være kritisk overfor hinanden, men hvis man forbeholder sig retten til at være meget følelsesmæssig, så kommer man ikke ud af stedet, siger Mie Karleby.

Feedback er en udfordrende professionel disciplin, som personalet hele tiden skal holde sig skarp på, mener hun.

– Katrine er ikke en idiot, men Katrines valg den dag på arbejdet gør, at jeg – med fagligheden for øje – har noget feedback. Det er sådan det skal være. Og det er helt ok at spørge ind til mellemregningerne på den beslutning, Katrine tog. For vi går ud fra, at der er nogle faglige refleksioner og mellemregninger, hvis man fx ikke følger en faglig aftale. Men det er noget andet end at råbe af hinanden, påpeger Mie Karleby.

– I det hele taget vil vi gerne sætte følelserne i anden række. De er der, og i nogle situationer kan det være nødvendigt, at de også finder deres velovervejede udtryk. Men først og fremmest skal de 'håndteres', snarere end de skal 'rummes', siger hun.

– Vi er fx meget opmærksomme på, at vi ikke skal 'rumme' en vred mor, som er frustreret, bange og i sine følelsers vold. Situationen skal blot håndteres, hvilket klinger mere fagligt og mindre følelsesmæssigt. Det gælder også situationer med kollegerne, siger Mie Karleby. ■

Redskaber – sådan gør man på Kamager

'Man ikke skal kunne stå i en situation, som der ikke findes helt klare retningslinjer for, hvordan man tackler'. Sådan siger forstander på Kamager, Mie Karleby. Her er et udpluk af de spilleregler, som er rammen for det kollegiale rum på Kamager:

- Du har tiltro til, at den gode intention styrer, men du kan altid spørge til mellemregningerne.
- Du anerkender og værdsætter dine kollegers forskellighed og kompetencer.
- Du giver og modtager feedback både i hverdagen og i aftalte sammenhænge fx på møder.
- Du har tillid til, at feedback gives med den bedste intention.
- Din feedback er konkret og fokuseret, og du giver den i respekt for dine kolleger.
- Du er empatisk og har omtanke og giver kun feedback på adfærd – ikke på personlighed.
- Du har fokus på din egen attitude og adfærd.

Du stillede ikke op for mig

'At bygge relation' er for mange socialpædagoger selve målet med arbejdet. Det er en misforståelse, for det relationelle er blot et værktøj, mener psykolog Bo Hejlskov Elvén

Af Thomas Davidsen, redaktionen@sl.dk

Illustration: Peter Hermann

Når der opstår krisesituationer på en socialpædagogisk institution, er det ofte den, der har de hårdeste metoder, den der er *tough*, som vinder. Kun sjældent den, der har de bedste metoder, mener psykolog Bo Hejlskov Elvén.

– Som socialpædagog kan man blive mobbet, hvis man står fast på bløde metoder, der ikke går ind i eksempelvis magtanvendelse. Det vil altså sige, at man, når man holder sig til sin faglighed, risikerer at få at vide, at 'du stillede ikke op for mig'. På metode-niveau vinder det gode argument, men på person-niveauet vinder det hårde

argument, netop fordi der ikke er nogen argumentation for det. Her vinder den stærkeste, siger Bo Hejlskov Elvén.

Når han spørger socialpædagoger, hvad deres arbejde er, så hører han ofte svaret: 'At bygge relation'.

– I min verden er det jo bare et værktøj – ikke målet. Målet er, at personen skal udvikle sig til at være et selvstændigt menneske. Det er der så en del forskellige værktøjer til at opnå. Relationen mellem socialpædagogen og borgeren er blot ét af dem.

– Det er skæbnens ironi, at netop det relationelle værktøj – som pædagogerne har fået galt i halsen, fordi de gør det til målet i sig selv – rammer dem som en boomerang i form af interne mobberier, siger Bo Hejlskov Elvén.

Man har ikke fået redskaber til at skabe den professionelle relation, for 'det skal man jo bare kunne', vurderer han.

– Der findes gode konkrete værktøjer til at skabe professionelle relationer, men dem får pædagogerne ikke. De får blot at vide, at det relationelle er 'målet', hvilket det ikke er, siger Bo Hejlskov Elvén. ■

Redskaber

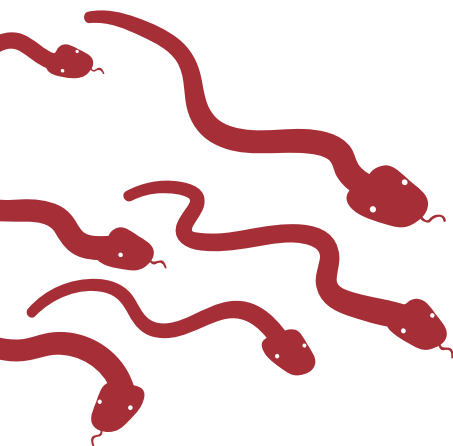
Hvis du føler dig mobbet: Bed om en samtale med din leder om, hvordan du kan udvikle dit arbejde, så det passer til arbejdspladsen. Det handler ofte om værdier.

Håndtér følelser af utilstrækkelighed ved at fokusere på, hvad du gør og hvilke metoder du bruger – ikke på dine evner. Pædagogik er metode.

Tal om, hvordan I arbejder og samarbejder på arbejdspladsen, og hvordan det hænger sammen med de fælles værdier.



I behøver ikke at kunne lide hinanden



Hvordan kommunikerer man konfliktfyldt stof i en personalegruppe, så det bliver hørt, forstået og virker konstruktiv? Ved et opgør med 'det personlige', mener ekspert i selvledelse Sanina Kürstein

Af Thomas Davidsen, redaktionen@sl.dk
Illustration: Peter Hermann

Grunden til, at vi går på arbejde, er, at vi skal løse en opgave sammen. Ikke at vi alle sammen skal kunne lide hinanden. Faktisk behøver vi ikke at kunne lide hinanden. Sådan siger konsulent og ekspert i selvledelse Sanina Kürstein.

Hun mener, at det er på høje tid, at socialpædagoger tager et opgør med den stærkt personlige tilgang til arbejdet, som kommer ud af mange års misforstået fokus på 'ærlighed' og 'det hele menneske'.

– Selvfølgelig skal man arbejde på at gøre sine professionelle relationer gode, men altid med fokus på kerneopgaven. Mange steder har man glemt, at der er nogle rammer omkring det at gå på arbejde og det at være kollega. Især efter, at vi har indført selvledelse overalt på arbejdsmarkedet, stilles der krav om, at man kan skelne mellem det private og det fagligt relevante, siger Sanina

Kürstein, som opfordrer til at holde det private, hvor det hører hjemme – i privaten.

'Må man så slet ikke vise sine følelser på arbejdet?', spørger hendes kursister ofte.

'Næh, helst ikke, for det er uprofessionelt. De private følelser og vurderinger af hinanden bør man holde for sig selv', svarer Kürstein, som har erfaring for, at netop dette synspunkt provokerer.

– At være kollega er en professionel rolle. Vi har mere tænkt på det som et ekstra venskab. Det er meget uhensigtsmæssigt og en af de vigtige årsager til, at en kultur med mange interne konflikter kan få lov til at udvikle sig, siger Sanina Kürstein.

Følelser giver bøvl

Der bør være mindre fokus på, om man kan lide sin kollega som menneske, og mere på, om kollegaen har brug for hjælp, mener hun.

– Forståelsen af, at man først lykkes, når alle lykkes, er den, der bør drive de kollegiale relationer. Tempoet bliver skruet op overalt, og derfor skal vi være dygtigere relationelt. Der er slet ikke tid til lange opbygninger af venskaber. Kravet er, at de kollegiale relationer skal lykkes hurtigt, siger Sanina Kürstein.

Der skal være stor plads til det private jeg, tænker man, for sådan er man vant til at tænke. Men det er der ikke, vurderer hun.

– Det giver en masse bøvl, hvis alle skal have deres følelser i spil på arbejdet. Og det er en grundlæggende misforståelse, at man ikke kan stå ved sig selv og sin person, selvom en kollega ikke har mødt én, som man ønskede det. Man skaber hinandens virkelighed med de ord, man bruger. Derfor er det professionelt at insistere på, at kollegaen gør, som kollegaen gør, med den bedste hensigt, der giver mening for vedkommende, siger Sanina Kürstein.

Skal man så helt at undlade at kritisere hinanden?

– Nej, kritik kan være nødvendig, men hvordan fremsætter du den? Som en selvretfærdig og svigtet 'ven', eller som en professionel kollega, der har blikket rettet mod løsningen af kerneopgaven? Deri ligger hele forskellen, siger Sanina Kürstein, som har tre gode råd til, hvad man i et team bør bringe op i fællesskab for at understøtte en god kollegial tone (se boks). ■

Redskaber

Vælg stædigt at tro på, at din kollega og din leder har gode intentioner med deres handlinger.

Hjælp din brokkende kollega med at pakke 'det konstruktive ønske i brokket' ud

Insister på at hjælpe hinanden med at lykkes.

Få styr på kerneopgaven

Refleksion, kollegial undren og konstruktiv kritik er nødvendige dele af en velfungerende pædagogisk organisation, og lederen skal kunne skabe rummet for det. Sådan siger direktør i Socialt Lederforum Bo Mollerup

Af Thomas Davidsen, redaktionen@sl.dk

Jo mere styr der er på kerneopgaven, og jo mere styr den enkelte medarbejder har på egne funktioner og opgaver, jo lettere er det at samarbejde. Faglighed i forhold til kerneydelser hænger fuldstændig sammen med samarbejdsfaglighed – ja man kunne sige, at det er én og samme ting, siger Bo Mollerup, der er direktør i Socialt Lederforum.

Han anerkender, at socialpædagoger – trods det faktum, at de netop er uddannet til at håndtere, rumme og analysere svære krisesituationer og konflikter – selv er i fare for at blive en del af negative samarbejds mønstre.

– Min egen erfaring som mangeårig leder, supervisor og ledelsesrådgiver er, at konflikter mellem medarbejdere er en desværre ikke sjældent forekommende konsekvens af det særlige, som belastende socialpædagogisk arbejde gør ved dem, der skal levere det. Men det, man ofte glemmer, når en dårlig stemning bryder løs i en institution – og det slår næsten aldrig fejl – er fagligheden, siger Bo Mollerup.

Hvis en flymekaniker opdager, at en kollega har lavet en fejl, så falder den, der lavede fejlen den anden om halsen, og siger 'tak, der forhindrede du mig i at kunne være årsagen til et flystyrt'.

Hvis en socialpædagog gør en kollega opmærksom på en fejl, så er banen kridtet op til en konflikt. Medmindre man har nogle helt klare aftaler om, hvordan man håndterer feedback, påpeger Bo Mollerup.

– For rigtig mange pædagoger ligger det lige til højrebenet at gå i forsvarsposition. Det sker bl.a. fordi, man har 'sig selv' som redskab, hvorfor man laver den fejlkobling, at 'så er der noget galt med mig', siger Bo Mollerup.

Det er lederens ansvar at sørge for, at ingen udsættes for mobning eller føler sig mobbet. Selv i de tilfælde, hvor der er tale om kollegial uenighed, der mistolkes som mobning, er det vigtigt, at lederen reagerer, mener Bo Mollerup.

– En fagligt ambitiøs leder, der er tydelig omkring rammerne, og først ser sit ledelsesprojekt som en succes, når medarbejderne trives godt, lægger fundamentet for et godt psykisk arbejdsmiljø. Jo mere, man har en fælles faglighed og nogle fælles mål i et team, jo mindre er risikoen for mobning. Refleksion, kollegial undren og konstruktiv kritik er nødvendige dele af en velfungerende pædagogisk organisation, og lederen skal kunne skabe rummet for det, siger Bo Mollerup. ■

Redskaber til lederen

Hav en generel opmærksomhed på særligt det psykiske arbejdsmiljø.

Fokuser på at skabe arbejdsglæde, energi, medejerskab, åben dialog, respekt og engagement i organisationen – alle de faktorer, der er med til at reducere forekomsten af mobning/chikane.

Formuler hvilke faktorer, der har med det specifikke arbejde at gøre, som kan belaste samarbejdet. Dette kan eksempelvis være belastende behandlingsarbejde, arbejde med risiko for vold, stress eller lignende.

Formuler hvilke samarbejds kulturelle faktorer, der har med det specifikke arbejdsområde at gøre. Eksempelvis det faktum, at pædagoger ofte befinder sig i en branche 'uden faciliteter' – og på den måde bliver diskussion, refleksion og (indirekte) vurderinger af hinanden en del af den arbejdsmæssige virkelighed.

Hvis der, trods forebyggelse, alligevel forekommer mobning/chikane eller tiltag i den retning, så er følgende ledelsesmæssige redskaber vigtige:

- Formuleret nultolerance vedrørende mobning/chikane i hele organisationen.
- Klare retningslinjer om hvad mobning/chikane kan medføre af tjenstlige sanktioner.
- Tydeligt formulerede beskrivelser af hvad der er acceptabel og ikke acceptabel medarbejderadfærd. Gerne kombineret med en tydelighed vedrørende snitfladerne mellem uskyldig sjov/kollegialt drilleri og mobning/chikane.



KÆRE SOCIALMINISTER

Valget er forbi, og stemmerne talt op. Snart skal regeringen i arbejdstøjet – men hvad er den vigtigste opgave for den kommende socialminister? Vi bad fire medlemmer af Socialpædagogerne om at give et bud – og begrunde det med en historie fra arbejdslivet

AF MARIA RØRBÆK, MRK@SL.DK · FOTO: JACOB CARLSEN

Sæt fokus på fagligheden



Hvilken historie vil du fortælle socialministeren?

Vikaren havde fortalt, hvor svært det var at få job. Hun havde søgt og søgt uden at komme til samtale, og i mit stille sind måtte jeg nikke genkendende til hendes historie. Når jeg som leder selv skal vælge mellem jobansøgere, fravælger jeg også tit dem, der har været ledige længe. Men nu stod hun med tårer i øjnene og fortalte, at hun havde fået fast arbejde. 'Og jeg tror, det gjorde en forskel, at jeg har været her', sagde hun. 'Yes', tænkte jeg. 'Det er lige det, jeg havde håbet på. At jobrotationsprojektet ville være en win-win, der både ville skaffe mig mere kvalificerede medarbejdere – og give ledige en chance'.

Hvorfor har du valgt netop den historie?

Fordi vi har haft utrolig stor glæde af jobrotation, der indebærer, at man får tilskud, hvis man sender en medarbejder på efteruddannelse – og i stedet ansætter en ledig som vikar. Jeg mener, at socialministeren bør tage beskæftigelsesministeren i hånden, så de sammen kan sørge for, at der fortsat bliver gode muligheder for jobrotation.

Hvad bør have topprioritet for socialministeren?

At sikre den faglige udvikling på det særlige sociale område. Det er fint, at vi nu har fået en ny pædagoguddannelse, hvor man kan vælge retning – men der er også brug for fokus på efter- og videreuddannelse. Enhver socialminister vil nok spørge sig selv: Får vi nok for de penge, vi bruger på det særlige sociale område? Og der er svaret: Ja, det gør vi. Men vi får mest, hvis medarbejderne er meget velkvalificerede.

Michael Hannberg

Afdelingsleder på Regnbuen i Hillerød – et aktivitets- og samværstilbud for unge og voksne.

De vigtige oplevelser

Hvilken historie vil du fortælle socialministeren?

En sommer var jeg på Sølund Festival sammen med en beboer, der næsten ikke havde noget verbalt sprog. Regnen havde silet hele dagen, og nu stod det ned i stænger. 'Skal vi gå hjem i teltet på campingpladsen og hygge os lidt', spurgte jeg. Men så rystede han bestemt på hovedet og pegede op mod scenen, hvor Kandis var i gang. Han skulle i hvert fald ikke gå glip af noget. Og da vi kom hjem, var hans sparsomme ordforråd blevet udvidet med et nyt ord: 'Festival. Festival'.

Hvorfor har du valgt netop den historie?

Fordi den viser, hvor meget det betyder, at også mennesker med store funktionsnedsættelser kan komme ud og få nogle oplevelser. Både under selve oplevelsen og fordi, det er med til at opbygge en relation, når man får en god en-til-en-oplevelse sammen. Men nu ser vi desværre, at flere og flere bliver isolerede, fordi der ikke længere er særlig gode muligheder for socialpædagogisk ledsagelse. I Mariager Kommune er der fx kun bevilget tre dages ferie om året, og sådan noget som Sølund Festival bliver aflyst.

Hvad bør have topprioritet for socialministeren?

Socialministeren skal tage ansvar for, at finde en løsning på problemet med manglende ledsagelse – for hvis det bare bliver overladt til kommunerne, sker der ikke noget. Kommunerne har ikke pengene, så socialministeren er nødt til at finansiere det. Og så skal der i det hele taget flere ressourcer til det særligt specialiserede område.

Hanne Batsberg Larsen

Fællestillidsrepræsentant for alle socialpædagoger i Mariager Kommune.



Ret til fællesskab og skole



Hvilken historie vil du fortælle socialministeren?

Det var under vores årlige have-dag, hvor forældre og andre frivillige kommer og hjælper. Sammen med en forælder plantede jeg blomster i krukke. I nærheden var hendes teenage-søn i gang med en aktivitet sammen med andre unge. Moderen fortalte, at hun havde troet, at han en dag som i dag hele tiden ville være sammen med hende, men nu så hun tydeligt, at han foretrak fællesskabet med de andre unge – og det gjorde hende enormt glad. I mange år havde hun brugt næsten alt sin tid på at gå hjemme og passe og pleje ham, og det var en kæmpe lettelse for hende at se, at han trivedes i et bofællesskab med andre.

Hvorfor har du valgt netop den historie?

Fordi jeg mener, at det utrolig vigtigt, at børn med mange og varige funktionsned sættelser kan bo i døgn tilbud som et godt supplement til familiens indsats. Det skal ikke være sådan, at børn og unge først får døgn tilbud, når familien er kørt helt i sæk.

Hvad bør have topprioritet for socialministeren?

Socialministeren skal sikre en sammenhængende politik for alle børn og unge. Eksempelvis siger vi, at der er undervisningspligt i Danmark, men vi hører om børn og unge, der ikke kan rummes i skolen og i mange måneder går hjemme uden et skoletilbud. Det skal gøres klart, at alle har ret til et skoletilbud. Ligesom det skal være en ret at få et godt døgn tilbud, når man som barn og ung med mange og varige funktionsned sættelser har brug for det. Det er i de gode fællesskaber, at udviklingen sker.

Maja Rongen Jensen

Forstander for flere huse på Børnecentret Camillehusene i Gentofte, der er en døgninstitution for børn og unge med multiple funktionsned sættelser.

Vi har skåret ind til benet

Hvilken historie vil du fortælle socialministeren?

Jeg har haft rigtig mange gode oplevelser som socialpædagog. Et godt eksempel er Idrætsdagen, der var en årligt tilbagevendende begivenhed for fysisk og psykisk udviklingshæmmede i Vestsjælland med omkring 500 deltagere. Der skulle være noget for alle, så der blev fx dystet i fodbold, 200-meter løb, højdespring og længdespring – og i et orienteringsløb, hvor man som kørestolsbruger kunne køre rundt på en bane og løse forskellige opgaver som fx at kaste en bold i en spand. Vi gjorde rigtig meget ud af det og sang fx nationalsangen inden, vi gik i gang, og afsluttede med galafest. Det var fantastisk at være med til, for det var årets højdepunkt for mange af deltagerne. På dagtilbuddene blev der trænet i ugerne op til – og efterfølgende blev der talt meget om dagen. Og jeg kan fx huske, at nogle af vinderne bagefter gik rundt med deres medaljer i flere uger. Og at andre blev ved med at gå med de badges, der blev brugt som adgangsbilletter.

Hvorfor har du valgt netop den historie?

Fordi Idrætsdagen ligesom så meget andet er blevet sparet væk. Vi har virkelig skåret ind til benet, og bare for at tage et enkelt andet eksempel, har vi ikke længere nogen liftbus at tage på tur i. Der var ikke råd til en ny, da den gamle gik i stykker.

Hvad bør have topprioritet for socialministeren?

Der skal sikres nok ressourcer til at give et værdigt og meningsfyldt tilbud til mennesker med fysiske og psykiske handicap.

Sanne Mogensen

Socialpædagog på værkstedet Regnbuen i Ringsted, der er et dagtilbud for voksne med fysiske og psykiske handicap.



Debat om socialministerens opgaver

Deltagere i Socialpædagogens facebook-gruppe har også forskellige bud på, hvad der efter valget bør have topprioritet hos socialministeren. Deres svar spænder fra bedre forhold for familieplejerne til andre krav om dokumentation

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Jeg søger rent faktisk væk fra pædagogfaget nu, fordi jeg synes, at min indsats har fjernet sig alt for meget fra det, jeg oplever som kerneydelsen, nemlig face-to-face-timerne

Annette Bjørn Aaskov, deltager i Socialpædagogens facebook-gruppe

Hvad bør – efter valget – have topprioritet for socialministeren? Det spørgsmål stillede vi i Socialpædagogens facebook-gruppe. Og det kom der en række meget forskellige svar på.

Et bud kom fra Helle Vindelev Nielsen, der gerne vil have fokus på omfanget af dokumentation:

– Vi er gået fra kinabogs-dokumentation til udviklede dokumentationssystemer, som dræner de i forvejen sparsomme ressourcer. Dokumentation er bestemt nødvendigt, men det skal være meget lettere tilgængeligt for socialpædagoger, så de får mere tid til at bruge deres faglighed og ressourcer sammen med borgerne, skriver hun.

Den melding erklærer Annette Bjørn Aaskov sig fuldstændig enig i:

– Jeg søger rent faktisk væk fra pædagogfaget nu, fordi jeg synes, at min indsats har fjernet sig alt for meget fra det, jeg oplever som kerneydelsen, nemlig face-to-face-timerne. Og er gået over til at handle om at sidde foran en pc. Her bruger jeg tid på at dokumentere hvorvidt den snak, jeg i går havde med en beboer, kan kobles sammen med et punkt i den handleplan, som vi har brugt oceaner af tid på at udarbejde. Efter at den er lavet, skal der holdes møder, laves rettelselser, beskrives konkrete handlinger i forhold til måldelen og allerhelst skal der kobles en pædagogisk teori på også – så ser det nemlig ekstra godt ud, skriver hun.

Og så uddyber Helle Vindelev Nielsen:

– Det meget paradoksale er, at når vi har tidsregistrering (minutregistrering), må vi ikke bruge for meget tid på at dokumentere, lave handleplaner osv., da vi så ikke har så meget ATA-tid (ansigt-til-ansigt-tid, red.), for det kan få den konsekvens, at der skæres i personaletimer, fordi vi jo ikke har

brug for de timer, når vi alligevel ikke er sammen med borgerne. Forvaltningen vil have ATA-tiden op og tiden til andet arbejde – tiden ved computeren – ned. Kravet til dokumentation bliver dog ikke mindre – tværtimod. De modsatrettede krav kan skabe stressrelaterede sygdomme eller direkte stress. Og det er vel ikke til gavn for hverken borgere, pædagoger eller arbejdsgiver.

Psykisk syge unge

Et andet bud på, hvad der bør have socialministerens højeste bevågenhed, kommer fra Birgit Kjærgaard Kristiansen, der skriver:

– Psykisk syge unge bør have mere end kontanthjælp at leve af – de bliver ikke raske eller arbejdsdygtige af at blive presset økonomisk. En psykisk syg ung, som skal betale husleje, forbrug, forsikring, mad, transport til behandling, tøj osv. har hverken råd til ferie eller andre fornøjelser. Det er vigtigt, at politikerne får øjnene op for, at psykisk syge i forvejen kæmper for at få en hverdag til at hænge sammen og oven i hatten har økonomiske vanskeligheder. Det bør have topprioritet at se de unge psykisk syge som mennesker med en sygdom – og ikke som dovne, der skal straffes. Desuden ville det være fantastisk, hvis der blev oprettet små beskyttede jobs, som disse unge kunne tilbydes – og som de kunne håndtere uden at lide det ene nederlag efter det andet, fordi overliggeren er blevet sat for højt.

Også Hanne Koborg Veje vil have fokus på psykiatrien og skriver:

– 60 pct. af omkostningerne i psykiatrien omhandler genindlæggelser. Hvis vi gearede den sociale indsats anderledes i kommunerne, kunne vi frigøre enormt mange ressourcer. Hvis vi oversatte det til sundhedsområdet, ville det svare til, at vi ikke screenede og forebyggede, men prioriterede at købe mere hospitalsudstyr til flere komplekse operationer.

Andre bud fra facebook-gruppen handler eksempelvis om at sikre overenskomst til familieplejerne, bedre muligheder for ledsagelse af handicappede og bedre anke- og klagemuligheder i relation til udsatte børn. ■

Deltag i Socialpædagogens facebook-gruppe. Læs mere på www.sl.dk/facebook

ARBEJDMILJØ

I dag bruger de fleste arbejdspladser kun professionel hjælp til at løse problemer, når de har fået en række påbud. Det vil sige, at rådgivningen fungerer som en slags brandslukning. Med vores model forebygger vi i stedet for at lappe

Lizette Risgaard, næstformand, LO

LO og FTF: Politisk handling nu

Mere end 60 mia. kr. – så meget koster dårligt arbejdsmiljø årligt samfundet. Det kalder på politisk handling, mener LO og FTF, der har fire konkrete forslag

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Det er langt fra kun socialpædagoger, der er presset på arbejdsmiljøet (se artiklen 'Vold og trusler belaster arbejdslivet' på side 4). Tværtimod rammes lønmodtagere over en bred kam af dårligt arbejdsmiljø, og det må og skal der gøres noget ved, lyder det fra LO og FTF i forbindelse med offentliggørelsen af den nye opgørelse fra Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) samt tal fra Danmarks Statistik.

De to hovedorganisationer er især bekymrede over, at opgørelsen viser, at 370.000 lønmodtagere er stressede.

Det må politikerne forholde sig til, for dårligt psykisk arbejdsmiljø har alvorlige konsekvenser – ikke bare for den enkelte, familien og arbejdspladsen, men for hele samfundet, lyder det fra LO og FTF, som tilsammen taler på vegne af 1,5 mio. lønmodtagere, og som med afsæt i tal fra bl.a. EU-Kommis-

sionen og ILO sætter beløb på: I dag koster dårligt arbejdsmiljø samfundet 60-80 mia. kr. om året i bl.a. sygedagpenge og tabt arbejdsfortjeneste.

Det kalder på politisk handling, påpeger LO og FTF, som i forbindelse med valgkampen fremlagde fire konkrete forslag til forbedringer.

– Det er meget alvorligt, når 370.000 lønmodtagere er stressede. Politikerne må gøre deres for at sikre rammerne for godt arbejdsmiljø på arbejdspladserne, bl.a. ved at sikre, at ledere uddannes i at håndtere stress og dårligt psykisk arbejdsmiljø. Hvis vi vil opnå de andre politiske mål om at skabe flere arbejdspladser og bedre velfærd, er vi nødt til også at sikre, at man ikke bliver syg af at arbejde, siger FTF-formand Bente Sorgenfrey.

Uddannelse og belønning

I det fælles valgoplæg 'Sammen skaber vi værdi' peger de to hovedorganisationer på fire indsatsområder, hvor der kan sættes ind for at forbedre arbejdsmiljøet.

For det første vil LO og FTF have uddannet ledere i psykisk arbejdsmiljø: Nye ledere, der har personaleansvar, skal have målrettet uddannelse og tilbud om hjælp til at skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. De skal lære om betydningen af psykisk arbejdsmiljø og trænes i at kunne se

symptomer på mistrivsel, stress og mobning.

Uddannelsen af de nye ledere skal udbydes af en række godkendte offentlige og private uddannelsesudbydere, sådan som det sker i den nuværende obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse for medlemmer af arbejdsmiljøorganisationen. Og uddannelsen bør vare mindst tre dage, hedder det i forslaget.

Det andet forslag fra LO og FTF går ud på at belønne de arbejdspladser, som gør det godt, og straffe dem, der har et dårligt arbejdsmiljø. Det sidste er allerede vedtaget af Folketinget, men det er vigtigt også at få guleroden med, påpeger de to hovedorganisationer. De vil have afsat en pose penge, og arbejdspladser, der gør det godt, skal ud over en kontant økonomisk belønning også have lov til at bruge et officielt logo, der viser, at man tager arbejdsmiljøet alvorligt. Pengene vil LO og FTF tage fra de uforbrugte midler i Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse.

Rådgivning og ressourcer

Det tredje forslag handler om at oprette et rådgivningssystem, hvor arbejdspladser kan hente hjælp og rådgivning – LO og FTF vil gøre det økonomisk fordelagtigt for virksomhederne at få rådgivning om tiltag, der kan forbedre arbejdsmiljøet.

– I dag bruger de fleste arbejdspladser kun professionel

hjælp til at løse problemer, når de har fået en række påbud. Det vil sige, at rådgivningen fungerer som en slags brandslukning. Med vores model forebygger vi i stedet for at lappe, siger Lizette Risgaard, næstformand i LO.

Og endelig vil LO og FTF som en fjerde indsats have et mere synligt og effektivt arbejdstilsyn: Dårligt psykisk arbejdsmiljø er et stigende problem, og indsatsen på området skal have mere fokus i tilsynet. LO og FTF lægger derfor op til i samarbejde med regeringen at skabe rammer, der sikrer et synligt og effektivt arbejdstilsyn – i stedet for de planlagte besparelser på området. Arbejdstilsynet står til at miste vitale ressourcer om kort tid, noterer LO og FTF sig: Konkret betyder den voldsomme nedskæring af Arbejdstilsynets almindelige driftsbevilling og den udbredte anvendelse af midlertidige bevillinger, at den kontinuerlige planlægning af en synlig og effektiv tilsynsindsats umuliggøres, hedder det i forslaget, der i stedet vil tilføre Arbejdstilsynet flere penge: Den almindelige driftsbevilling skal i første omgang forøges med minimum 80 mio. kr. i 2016 og fremefter, foreslår LO og FTF. ■

Læs mere om forslagene fra LO og FTF på www.skabervaerdi.dk
Læs mere om Socialpædagogens arbejdsmiljøarbejde på www.sl.dk/arbejdsmiljo

FAMILIEPLEJERE

Et stort hjerte er ikke nok

Ny bog sætter fokus på familieplejernes hverdag – og argumenterer for, at der er behov for en høj grad af faglighed og professionalisme. Hjer-teblod er ikke nok

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

’Vi fik Emilie, da hun var halvandet år. Mange af vores bekendte mente dengang, at det var tidligt. De var ikke klar over, hvor meget man kan nå at skade et barn på halvandet år. Det ved vi alle noget om nu.’

Sådan siger en af de mange familieplejere, der er blevet interviewet i den nye bog ‘Et stort hjerte er ikke nok’.

En anden giver følgende lille glimt fra livet som familieplejer:

– Vi har måttet bære Johannes ud af en forretning, mens han skreg: ‘Du slår mig ihjel, du slår mig ihjel’. Vi var nødt til det, ellers havde han splittet hele butikken ad.

Bogen er skrevet af journalist Lise Ravnkilde, der selv har været familieplejer i 18 år. Hun har interviewet flere andre meget forskellige familieplejere og på den baggrund skrevet en række konkrete, autentiske cases, der giver læseren et indblik i livet i en plejefamilie.

Hver case kommenteres af en af fire fagpersoner: En psykolog, en supervisor, en socialrådgiver og en kostkonsulent.

Behov for faglighed

Bogen argumenterer for, at det kræver en høj grad af faglighed, hvis de familiepleje-anbragte børn skal hjælpes videre med deres liv, og Socialpædagogernes formand Benny Andersen takker i forordet forfatteren for hendes stærke bidrag til faglighedsdiskussionen. Han skriver:

– De fleste familiepleje-anbringelser kræver specialiseret socialpædagogisk viden, uddannelse og kompetent supervision. Samtidig ved vi alle, at familieplejearbejdet i høj grad

også kræver et stort personligt engagement, og at familieplejerne også har hjertet med i arbejdet. Men det kan ikke stå alene, derfor er der behov for et stærkere fokus på faglighed, kompetencer og uddannelse.

Han konstaterer, at langt hovedparten af de børn, der anbringes uden for hjemmet, i dag bliver anbragt hos en plejefamilie. Og at familiepleje-anbringelser repræsenterer et umådeligt bredt spektrum – fra omsorgsopgaver til meget specialiseret behandling. ■

‘Et stort hjerte er ikke nok’, er udkommet på Forlaget Ravensource. Læs mere på kortlink.dk/gw8h

ARBEJDSMILJØ

Internationalt skulderklap

God menneskelig ledelse og et godt arbejdsmiljø betaler sig – det er Center for Socialpsykiatri beviset på. Den lolland-ske arbejdsplads er netop blevet kåret som den bedste offentlige arbejdsplads i Europa

Af Tina Løvbohm Petersen, tln@sl.dk

’Da jeg tiltrådte som leder af socialpsykiatrien i forbindelse med kommunal-reformen, satte jeg et ambitiøst mål: Vi skulle være landets bedste arbejdsplads. Og målet til at opnå det er menneske-

lig ledelse baseret på omsorg for både vores borgere og medarbejderne.’

Sådan fortæller en stolt leder af Socialpsykiatrien i Lolland, Michael Christensen, i forbindelse med, at Center for Socialpsykiatri i Lolland Kommune netop er blevet kåret som den bedste offentlige arbejdsplads i Europa – og en samlet 9. plads blandt i alt 2.322 arbejdspladser i kategorien ‘Bedste små og mellemstore arbejdspladser’.

Det er organisationen Great Place to Work, der står bag kåringerne, og netop Center for Socialpsykiatri er tidligere blevet hædret som Danmarks bedste offentlige arbejdsplads.

– Det kan godt være, at nogen synes, det er lidt popsmart med de her priser. Men for os er det

et helt fantastisk skulderklap i en hverdag, hvor vi er med til at løfte en stor samfundsmæssig opgave. Det er virkelig noget, der giver faglig stolthed, siger Michael Christensen.

Lader ingen i stikken

Kåringen af de bedste arbejdspladser sker på baggrund af en omfattende undersøgelse samt en kulturprofil, der beskriver arbejdspladsen. Undersøgelsen fokuserer bl.a. på, hvad medarbejderne synes, der gør deres arbejdsplads til noget særligt – og det gode arbejdsmiljø er omdrejningspunktet.

– Jeg har medarbejdere, der kører meget alene, fordi vi jo dækker et stort område. Men de siger gerne, at de altid føler, at de har ledelsen med på bag-

sædet, og det er jo en kæmpe kompliment til den måde, vi har skruet vores arbejdsplads sammen på, siger Michael Christensen.

Selv ser han åbenhed, anerkendelse, medmenneskelighed og synlighed som nogle af de vigtigste parametre for et godt arbejdsmiljø.

– Som ledelse må vi aldrig lade nogen i stikken – hverken borgere eller medarbejdere. Alle skal føle, at de bliver set og hørt, og det prøver jeg virkelig at praktisere hver eneste dag.

I alt er der 86 fuldtidsansatte i Center for Socialpsykiatri, som dækker hele Lolland. En anden arbejdsplads i Lolland Kommune, Center for Neuropædagogik, fik en placering som nr. 33 i samme kategori. ■

RADIKALISERING

Jo flere unge, der føler, at de ikke kan blive anerkendt som ligeværdige medborgere, jo lettere er det at rekruttere til radikaliserede grupper og kriminelle miljøer

Aydin Soei, sociolog

Pædagogik mod ekstremisme

Hvad hæmmer og fremmer radikaliserings? Det – og andre – spørgsmål blev belyst på konferencen 'Radikalisering som pædagogisk udfordring' på DPU

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Fra en brand i en skraldespand til et forpligtende fællesskab. Oplægsholderne kom vidt omkring, da der på Institut for Uddannelse og Pædagogik (DPU) på Aarhus Universitet den 8. juni blev holdt en konference med titlen 'Radikalisering som pædagogisk udfordring'. Og radikaliserings er da også et komplekst begreb, som savner en entydig definition, hvilket blev illustreret af Lars Erslev, der er seniorforsker ved DIIS, Dansk Institut for Internationale Studier. Han havde taget ordbogen til hjælp og sagde:

– Gøre (mere) gennemgribende, dybtgående eller yderligtgående. Det er, hvad vi finder under ordet 'radikaliserer'. Lad os se, hvad vi kan få ud af at slå op under radikaliserings.

Og så kom denne definition op på storskærmen: 'Radikalisering: Dette ord er registreret i Den Danske Ordbog foreløbig uden betydning.'

Efterfølgende talte han om, at forskellige instanser som fx

PET anvender forskellige definitioner, og at nogle også bare lader begrebet stå udefineret, hvilket giver nogle problemer – fx når man skal evaluere, hvad der virker, og hvad der ikke virker. For hvad er det så, der skal måles på?

Fra salen kom også et eksempel på uklarhed i praksis:

– Jeg er lærer på en skole i Vollsmose, og vi begynder at få rapporter om nye elever, hvor der står, at der er tegn på radikaliserings eller begyndende radikaliserings. Men hvad betyder det?

En anden refererede til presseomtale af en sag, hvor et barn skulle tvangs fjernes med henvisning til, at hans far var radikaliseret. Og hvad betyder det for retssikkerheden, hvis man på den måde kan henvise til et luftigt begreb?

Konferencen kom heller ikke selv med en entydig definition. Men det blev slået fast, at radikaliserings ikke kun omfatter militant islamisme, men også højre- og venstre-ekstremisme, og der var bl.a. oplæg om såvel Anders Breivik som bz-bevægelsen.

Pas på stigmatisering

En af de pointer, der gik igen i flere oplæg, handlede om risikoen for, at man kan opnå den stik modsatte effekt ved at fokusere på afradikalisering – nemlig en stigmatisering af muslimer, der igen kan føre til øget radikaliserings.

Under overskriften 'Fra skolevredede til samfundsvredede' fortalte Helle Rabøl, der er adjunkt på DPU, om den mistænkeliggørelse, nogle unge muslimer bliver udsat for. Bl.a. havde hun interviewet en gruppe unge, der alle havde tilhørt et netværk omkring en nu afdød ung mand, der var blevet radikaliseret. Formålet var at få et indblik i den radikaliseredes baggrund.

En af de interviewede drenge, 'Amir', havde lært elementær brandslukning i et ungdomsprojekt, og da der en dag udbrød brand i en skraldespand på skolen, sprang han straks til. Mens han med egne ord 'fik situationen under kontrol' og samtidig forklarede nogle yngre elever, hvordan man skal slukke sådan en brand, kom en gruppe lærere pludselig løbende. Hans egen lærer greb fat i ham og råbte: 'Jeg har ham!'

Og så blev han fulgt op på kontoret. Selv om både han og kammeraterne forklarede, at han ikke havde påsat branden, troede ingen på ham, og det lokale SSP blev inddraget.

Nogle dage senere viste det sig, at et overvågningskamera havde filmet branden – og alle kunne se, at Amir ikke havde påsat den.

Så gik han op på kontoret i forventning om en undskyldning – og blev mødt med ordene: 'Men det kunne have været dig'.

At negative forventninger kan have en negativ indflydelse på

risikoen for radikaliserings, blev påpeget af flere oplægsholdere – eksempelvis sociolog Aydin Soei, der sagde:

– Jo flere unge, der føler, at de ikke kan blive anerkendt som ligeværdige medborgere, jo lettere er det at rekruttere til radikaliserede grupper og kriminelle miljøer.

Forpligtende fællesskab

I løbet af konferencen kom der flere bud på, hvordan man kan arbejde socialpædagogisk med at forebygge voldelig radikaliserings – og med at tilbyde veje ud af et voldeligt, radikaliseret miljø. Her var en af de gennemgående pointer, at man på mange måder skal bruge de samme redskaber som over for andre udsatte børn og unge. Eksempelvis talte psykolog Line Lerche Mørck om vigtigheden af at etablere et forpligtende fællesskab som alternativ til fx bander og radikaliserede miljøer – og at nøglen her er at skabe et fælles tredje.

Aydin Soei pointerede, at man kommer langt ved at kigge på risikofaktorer i udsatte boligområder og generelt give flere unge redskaber til det gode liv.

– Lige nu er der stor fokus på alle former for antiradikaliserings, og man kan vælge at sige: Vi tager imod pengene til antiradikaliserings, men vi gør det på vores måde. Og der er nogen ting, vi ved virker, fx at få flere unge til at tage fritidsjobs og blive aktive i fritidslivet. ■

SOCIALPOLITIK

Brug nu de fagligheder, der allerede er ude i kommunerne. Brug dog fx den kompetence, der i dag ligger på døgninstitutionerne, i børnesagerne

Benny Andersen, formand, Socialpædagogerne

KL: Invester i udsatte børn

Der var ros til udspil om udsatte børn på KL's temamøde i Aalborg. 'Men brug nu den faglighed, der allerede er ude i kommunerne', sagde Socialpædagogernes formand

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Det startede med en indrømmelse. Den kom fra Thomas Adelskov (S), borgmester i Odsherred og formand for KL's social- og sundhedsudvalg, da han lige efter sin velkomst til KL's Social- og Sundhedspolitiske Forum introducerede konferencens første tema, KL's eget udspil om udsatte børn og unge, 'De udsatte børn – fremtiden er deres'.

– Vi er måske nok gået en tand længere, end KL plejer at gøre, og kommer i udspillet med nogle meget præcise anbefalinger. Nu er det jo ikke sådan, at vi går og tæsker på kommunerne for at få dem til at gøre tingene på samme måde – men vi vil da gerne pege på de indsatser, der er evidens for, lød det sådan lidt undskyldende fra Thomas Adelskov.

Og fik han måske strenge blikke fra nogle af de mange hundrede kommunalpolitikere og forvaltningsfolk, men fra scenen var der masser af roser, da tre organisationsfolk efterfølgende skulle give udspillet et skudsmål og komme med bud

på, hvordan det kan blive til virkelighed.

Først på banen var Socialpædagogernes formand Benny Andersen – og han kaldte udspillet for 'godt og lovende':

– Der er to ting, der er anderledes: Udspillet har ambitioner på børnenes vegne, og så har I som kommuner sat det lange lys på og ser på indsatsen over for de her børn og unge som en investering. Det skal I have stor cadeau for, sagde Benny Andersen.

Hans formandskollega hos Socialrådgiverne, Majbrit Berlau, var enig:

– Det spiller godt sammen med det tidligere KL-udspil 'Invester før det sker', og det er godt, at kommunerne begynder at vise mod, selvom afkastet først kommer senere, sagde hun, mens Rasmus Kjeldahl, direktør i Børns Vilkår, havde 'svært ved at være andet end begejstret'.

Investering, ikke udgift

KL-udspillet starter med i forordet at konstatere, at KL 'ser sociale indsatser som sociale investeringer i stedet for at alene at opfatte dem som udgiftsposter'. Udspillet er bygget op med en række anbefalinger inddelt i fire afsnit.

Den første ligger i direkte forlængelse af 'Invester før det sker' -tankegangen og handler om at skride tidligt ind og tilføre barnet kompetencer tidligt i livet. Mange kommuner er startet med fx forældrekurser og bedre sundhedspleje, men, hedder det i udspillet, det handler

om i endnu højere grad at styrke de udsatte forældres kompetencer, tænke i tidlig opsporing og arbejde på tværs af sektorerne – og det kræver, at kommunerne tør tage den økonomiske prioritering og tænkning på området op til overvejelse.

Netop det tværprofessionelle samarbejde er en stor del af forudsætningen for, at indsatsen kan lykkes, hedder det i anden del af udspillet. Samarbejdet skal styrkes – ikke kun på børne- og unge-området, men også mellem børne- og voksenområdet.

Det tredje fokus i udspillet handler om nytænkning af de specialiserede indsatser og en styrkelse af sagsbehandlingen. Her ønsker KL at tænke i sociale indsatser som tidsafgrænsede 'pitstop', så barnet hurtigst muligt kommer tilbage i almenområdet, ligesom man ønsker flere slægts- og netværksanbringelser. Her skæver KL til erfaringer fra Norge og Sverige, som fx Borås-modellen.

Det fjerde fokus i udspillet handler om ambitionsniveauet for børn og unges læring. Det skal mindske betydningen af en evt. negativ social baggrund, og det kræver også en tidlig indsats allerede i dagtilbuddene, hedder det i udspillet.

Brug nu fagligheden

Og det høstede altså en hel del ros fra de tre debattører – men hvis det skal virke, er der et stykke igen, hed det også.

– Ligesom med regeringens 2020-mål er det gode tanker, men der mangler nogle til at stramme tommelskruerne og

få tingene til at ske, så det ikke bare ender som endnu et katalog over gode ideer, sagde Rasmus Kjeldahl fra Børns Vilkår.

Han efterlyste også noget mere konkret om inddragelse af børnene og de unge og varslede, at Børns Vilkår snart er klar med en model for, hvordan man kan arbejde med inddragelse.

Socialrådgiverne Majbrit Berlau pegede på, at ja, Borås-modellen kan være en 'stor del af svaret', men:

– Det kræver, at kommunerne sørger for, at der er ressourcer til at arbejde på den måde, og at der er vilje til at omlægge sagsbehandlingen, sagde hun – og pegede på, at det er kommunerne selv, der har ansvaret for en stor del af den administrative byrde, der tynger sagsbehandlingen.

Benny Andersen forsikrede om, at socialpædagogerne som faggruppe er klar til gå ind og spille den store rolle, der er lagt op til.

– Men vi skal jo allerede nu bruge de ressourcer og kompetencer, der er. Det handler jo ikke kun om, hvor mange sager sagsbehandlerne har – det handler også om tværfaglighed, der skal sættes i spil. Brug nu de fagligheder, der allerede er ude i kommunerne. Brug dog fx den kompetence, der i dag ligger på døgninstitutionerne, i børnesagerne, lød det fra Socialpædagogernes formand.

Han pegede til sidst på det afgørende i at få samlet og koordineret den viden, der ligger rundt omkring – det er en fælles opgave. ■

BØGER

Redigeret af Tina Løvbom Petersen

**Magtanvendelse over for voksne**

Af Eva Naur

Hjælp og pleje i den sociale sektor er efter dansk ret som udgangspunkt et tilbud til den enkelte. Men når hjælpen og plejen tilbydes stærkt udviklingshæmmede, demente eller hjerneskadede borgere, opstår der ofte situationer, hvor den pågældende borger modsætter sig hjælp. Denne bog sætter fokus på de udfordringer, der er forbundet med i praksis at afbalancere den enkeltes ret til selvbestemmelse over for omsorgspligten. Udover en grundig indsigt i den nuværende lovgivning kommer bogen også med en række praktiske eksempler, der illustrerer, at den gældende lovgivning ikke altid fører til en acceptabel løsning ud fra en omsorgsfaglig vurdering. Forfatteren er tidligere juridisk konsulent i en kommunal socialforvaltning, hvor hun bl.a. vurderede indberetninger om magtanvendelse over for voksne i forbindelse med pleje og omsorgsopgaver. De to grundspørgsmål, der sættes til debat i bogen, er derfor, hvad lovgivningen reelt siger, og hvorvidt lovgivningen er hensigtsmæssig med tanke på de udfordringer, personalet står overfor.

Udkommet på Djøf Forlag. 342 sider. 450 kr.

**Graviditet og risiko**

Af Grit Niklasson

Socialt udsatte gravide har i særlig grad behov for støtte, dialog og vejledning i forbindelse med graviditeten, og det udfordrer samspillet mellem de gravide og de sundhedsprofessionelle i dialogen omkring risiko, teknologi og normalitet. Det er et af de emner, der behandles i denne bog, som er skrevet på baggrund af ph.d.-afhandlingen 'At være gravid – kvinders oplevelse af tilbud, valg og krav'. Forfatteren, som selv er jordemoder, behandler kommunikationen mellem den gravide og sundhedspersonalet og påviser, at kvinder med lavere social eller uddannelsesmæssig baggrund får og søger mindre information fra de sundhedsprofessionelle end kvinder med højere social status. Og det stiller dem ringere, når det kommer til valg og aktiv medbestemmelse. I et af bogens fem kapitler fokuserer forfatteren på de særligt socialt udsatte og det tværprofessionelle samarbejde. Her beskriver hun den ofte dybe forståelseskluft, der er mellem gravide og velfærdsprofessionelle og kommer med forslag til, hvordan omsorgen for gravide kan tilføres en del konkrete forbedringer. Bogen, der henvender sig til studerende og fagfolk, der beskæftiger sig med gravide, kommer også omkring den stigende risikofokusering, som de gravide møder i sundhedsvæsenet.

Udkommet på Forlaget Samfundslitteratur. 162 sider. 148 kr.

Introduktion til sensitive børn

Af Athina Delskov og Lene Sonne

At være særligt sensitiv medfører, at man tager flere sanseindtryk ind og bearbejder dem dybere. Børn, der er særligt sensitive, er mere påvirkelige, og det giver dem en række udfordringer, når de vokser op i en verden med rigtig mange stimuli. Der er ikke tale om en egentlig diagnose, men særligt sensitiv skal nærmere ses som et temperament og dermed et vilkår, som man kan lære at håndtere på en god måde. Og det er der behov for hos mange af os, for op mod en femtedel af befolkningen skønnes at være særligt sensitiv. Det forklarer måske, hvorfor begrebet får større og større opmærksomhed. Senest med denne bog, der er en introduktion til bogen 'Sensitive børn' udgivet i 2014 af samme forfattere. Introduktionsbogen præsenterer de væsentligste pointer fra 'Sensitive børn' og giver læseren en grundlæggende viden om det særligt sensitive personlighedstræk, gode råd fra eksperterne og et spørgeskema, der fungerer som et arbejdsredskab for alle, der er i berøring med sensitive børn. Bogen fortæller også om metoder, der har vist sig hensigtsmæssigt at anvende af forældre, pædagoger, lærere og andre omsorgspersoner og giver et godt indblik i de sensitive børns verden.

Udkommet på Forlaget Aronsen. 104 sider. 99,95 kr.

**Hvad nu, Oliver?**

Af Jakob Thyregod Scheuer

Oliver er lige startet på Teknisk Skole. Han har svært ved at få venner, så han er meget alene. Han har fået sin egen lejlighed, men pengene er små, selvom Oliver har et fritidsjob. Så da han på skolen hører om begreberne kviklån og sms-lån, åbner der sig en helt ny verden. Lige indtil kontoen er tom, og regningerne hober sig op. Oliver drop- per skolen, bliver hjemløs, mister sit fritidsjob og må helt ned og ramme bunden, før han ender på herberg og får professionel hjælp til at få styr på sit liv igen. Det er essensen i fortællingen om Oliver – en ung mand, der er vokset op i forskellige plejefamilier. Bogen er skrevet af socialpædagog Jakob Thyregod Scheuer, og selvom der er tale om fiktion, bygger fortællingen på forfatterens egne erfaringer gennem mange års arbejde med vanskeligt stillede børn og unge. Bogen er en ungdomsroman, hvor man følger Oliver og alle de udfordringer og frustrationer, han møder i sin hverdag. En fortælling om en ung mand, hvis liv smuldrer fuldstændigt som følge af tilfældige møder, forkerte beslutninger, ensomhed og misbrug. Ifølge forfatteren kan bogen indgå som debatoplæg i det pædagogiske arbejde med unge på fx opholdssteder og specialskoler.

Udkommet på Special-pædagogisk Forlag. 156 sider. 168,75 kr.



GENERALFORSAMLINGER 2015

Indkaldelse til kredsenes generalforsamlinger

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

Nordjylland

**Torsdag den 22. oktober
kl. 15.30 – 21.00**

Indskrivning fra kl. 14.30. Vejggaard hallen, Aalborg. Kl. 18-19 er der buffetanretning. Kandidater, der opstiller til valgposter, kan få publiceret en kvart sides præsentationstekst og evt. foto på kredsens hjemmeside. Send teksten til nordjylland@sl.dk att. Joan. Tilmelding til buffet senest den 11. oktober til nordjylland@sl.dk Dagsorden og mere information på www.sl.dk/nordjylland

Midt- og Vestjylland

**Onsdag den 28. oktober
kl. 16.00**

Indskrivning fra kl. 15.30. Østergaards Hotel, Silkeborgvej 94, 7400 Herning. Spisning kl. 19.00. Tilmelding til spisning senest 20. oktober på midtogvestjylland@sl.dk eller kredsens hjemmeside. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/midtogvestjylland

Sydjylland

**Torsdag den 22. oktober
kl. 16.00**

Indskrivning fra kl. 15.30. Højskolen i Esbjerg. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/sydjylland

Østjylland

**Onsdag den 28. oktober
kl. 16.00 – 21.00**

Indskrivning fra kl. 15.00. LO Aarhussalen, Skt. Knuds Torv

3. 2. sal, Aarhus C.. Ekstra punkt på dagsordenen: Godkendelse af forretningsorden. Kandidater til valgposter kan få en kort præsentationstekst (maks. 1.500 tegn) og evt. foto på kredsens hjemmeside. Send tekst og foto til oestjylland@sl.dk. Tilmelding senest den 14. oktober på oestjylland@sl.dk eller tlf. 7248 6300. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/ostjylland

Lillebælt

**Mandag den 28. september
kl. 16.00 – ca. 21.30**

Indskrivning fra kl. 15.30. Lillebæltshallen, Færøvej 74-76, 5500 Middelfart. Punkt udover standarddagsorden: valg til fanebærer. Tilmelding senest den 21. september på tlf. 7248 6400 eller mail.lillebaelt@sl.dk. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/lillebaelt

Storstrøm

**Onsdag den 30. september
kl. 16.30**

Indskrivning fra kl. 15.30. Kikko Lindholmcenteret, Vendsysselvej 9, 4800 Nykøbing F. Punkter udover standarddagsorden: 7) Socialpædagogerne i fremtiden. 12) Fonden til støtte for den gode arbejdsplads. Tilmelding senest den 23. september på kredsens hjemmeside. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/storstrom

Midtsjælland

**Onsdag den 28. oktober
kl. 16.00 – 21.00**

Indskrivning fra kl. 15.30. Holbæk Seminarium, Seminarieparken 2, 4300 Holbæk. Kl. 16.15-17.30: Direktør for Dogmekompagniet Anders Seneca kommer og holdet et oplæg om 'Kend din kerneopgave'. Tilmelding til buffeten

senest 21. oktober på mail midtsjaelland@sl.dk / tlf. 7248 6550. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/midtsjaelland

Storkøbenhavn

**Tirsdag den 20. oktober
kl. 16.00 – 21.30**

Indskrivning fra kl. 15.30. Herlev medborgerhus, Herlev-gårdsvej 18-20, 2730 Herlev. Der udsendes ikke generalforsamlingsblad. Tilmelding senest den 1. oktober på storkoebenhavn@sl.dk af hensyn til bespisning. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/storkoebenhavn

Nordsjælland

**Torsdag den 29. oktober
kl. 15.00 – 21.00**

Indskrivning fra kl. 14.30. 3F, Milnersvej 41, Hillerød. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/nordsjaelland

Bornholm

**Torsdag den 17. september
kl. 17.00**

Storegade 38, Rønne. Spisning ca. kl. 19.30. Tilmelding senest 15. september til TR eller kredskontoret. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/bornholm

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

§ 11, stk. 5.

I ulige år skal dagsordenen mindst indeholde følgende punkter:

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

I lige år udgår punkterne 9 og 10. Desuden kan punkterne 4 'Kredsbestyrelsens beretning', 5 'Kredsens regnskab', 7 'Fremtidigt arbejde' og 8 'Kredsens budget' udgå efter beslutning herom på den forudgående generalforsamling i kreds.

ARBEJDSMILJØ

Sikkert arbejde i borgernes hjem

Det kan være svært både at tage hensyn til borgeren og ens eget arbejdsmiljø, når man arbejder i borgernes hjem. En ny vejledning giver viden om og værktøjer til, hvordan man arbejder systematisk med at håndtere disse udfordringer

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Niels er socialpædagog og kommer bl.a. som bostøtte hos Hans, der lider af skizofreni og til tider kan være ret aggressiv. Flere gange er Niels blevet truet i sit arbejde – senest i forbindelse med en snak om dosering af medicin, hvor Hans reagerede meget voldsomt og truende og sagde, at Niels bare var ude på at genere ham.

Eksemplet er hentet i en ny branchevejledning, 'At arbejde i borgernes hjem', som er udgivet af Branchearbejdsmiljørådet Social & Sundhed. Målgruppen er medarbejdere inden for social- og sundhedssektoren, som arbejder i borgernes hjem, hvor man som fx socialpædagog ofte støder på dilemmaer mellem de hensyn, man skal tage til borgeren, og hensynet til ens eget arbejdsmiljø. Med vejledningen sættes der fokus på, hvordan man arbejder systematisk med både risikovurdering, APV og rammerne for arbejdet.

I eksemplet med Niels foreslås det i vejledningen, at hans konkrete udfordringer tages op i arbejdsmiljøgruppen for at se på, om han er i stand til at udføre sit arbejde under sikre forhold. For selvom arbejdet

foregår i borgernes hjem, er det arbejdsgiverens ansvar at sørge for, at arbejdsforholdene er sikkerheds- og sundhedsmæssigt forsvarlige. Det betyder, at der skal sættes ind omkring risici ved vold og trusler om vold – og måske skal det afdækkes, om der er det rette beredskab ved vold og trusler, om der er behov for en voldspolitik og hvordan roller og ansvar fordeles i de konkrete situationer.

Følg op på risikovurdering

Ifølge branchevejledningen er det vigtigt, at hver enkelt sag vurderes og løses konkret. Arbejdsforholdene hos borgerne skal være i orden, før arbejdet går i gang – og det skal kontrolleres jævnligt. For selvom der er lavet en skriftlig arbejdspladsvurdering, der beskriver de fysiske og psykiske arbejdsforhold, så ændrer forholdene sig ofte undervejs. Måske viser borgeren pludselig tegn på, at vedkommendes helbred, misbrugsproblemer eller psykiske symptomer forværres – og så skal der laves en ny risikovurdering.

Ud over risikovurdering og APV introduceres der en række andre redskaber i vejledningen, herunder supervision, et it-refleksionsværktøj, der hedder 'Hvad nu hvis', samt den såkaldte PPP-model, der arbejder med, hvordan man skelner mellem, hvad der er professionelt, personligt og privat. Der er også et afsnit om IGLO-modellen, der er et redskab, som kan bruges i APV-arbejdet. Med IGLO arbejder man metodisk med at involvere både individet, gruppen, ledelsen og organisationen. ■

Hele branchevejledningen kan hentes via www.kortlink.dk/gvq3

NOTER

Højesteret: OK med særrettigheder

Det kan koste ikke at være medlem af en rigtig fagforening. Det står fast, efter at Højesteret tidligere på måneden afsagde en dom, der betyder, at det er i orden for fagforeninger at forhandle særlige rettigheder for sine medlemmer på en arbejdsplads, og at ansatte, der ikke er medlem, går glip af de rettigheder. Højesteret stadfæstede dermed en dom fra 2014, der afgjorde, at to medlemmer af den gule fagforening Fagforeningen Danmark (Det Faglige hus) ikke var berettiget til en særligt høj 'sygeløn', der var aftalt mellem en virksomhed og 3F. LO's næstformand Lizette Risgaard kalder det en retfærdig dom: 'Selvfølgelig må arbejdsmarkedets parter aftale særlige fordele for medlemmerne af den overenskomstbærende fagforening. Det betyder så også, at hvis man ikke ønsker at være en del af fællesskabet, har det nogle konsekvenser', siger hun.

jni

Vidner i Solhave-sag bliver ikke sigtet

Deres udsagn blev fejlet af bordet af retten, men de 12 tidligere anbragte og tre tidligere ansatte på Solhaven bliver ikke sigtet for hverken falsk anmeldelse eller for at have løjet i retten. Nordjyllands Politi mener ikke, der er en sag, og har derfor stoppet efterforskningen, oplyser advokaturchef Birthe Wirefeldt. Advokaten for de nu frifundne 12 tidligere ansatte er ikke uventet utilfreds med politiets beslutning. Han mener, at Nordjyllands Politi under retssagen selv har ført de unge som vidner og argumenteret for deres troværdighed i forsøget på at få personalet på Solhaven dømt, og han vil nu klage over afgørelsen til Statsadvokaten.

jni

Styrk samarbejdet om kerneopgaven

Hvordan samarbejder I om kerneopgaven på jeres arbejdsplads? Og har I en fælles forståelse af kerneopgaven? Det er nogle af de spørgsmål, et nyt og gratis videobaseret undervisningsforløb sætter fokus på. Forløbet henvender sig til alle kommunale arbejdspladser, hvor en fælles opgave eller et fælles mål binder medarbejdere og ledere sammen – og det er udviklet af KL og Forhandlingsfællesskabet. Selve undervisningen tager ca. otte timer og er delt op i fire temaer, som fx kan passes ind på et personalemøde eller en temadag. Deltagerne lærer bl.a. om, hvordan man opbygger en fælles forståelse af kerneopgaven, hvordan alle faggrupper og enkeltpersoner bidrager til at løse kerneopgaven, og hvordan man kommunikerer om kerneopgaven. Læs mere på styrksamarbejdet.dk

tln

Udlicitering rammer medarbejdere og borgere

Der er ingen dokumentation for, at udlicitering af velfærdsopgaver er nogen økonomisk fordel – men til gengæld bliver arbejdsforholdene for de ansatte med stor sandsynlighed forringet. Sådan lyder nogle af konklusionerne i et nyt LO-notat. Notatet samler op på en lang række forskningsresultater, der har undersøgt konsekvenserne af udlicitering på både 'bløde' og 'hårde' områder. 'Det fremgår af forskningsresultaterne, at der ikke er dokumentation for, at der er penge at hente ved at privatisere/udlicitere 'bløde' velfærdsområder. Derfor er det at stikke folk blå i øjnene, hvis politikere påstår, at udlicitering kan finansiere skattelettelser', siger LO's næstformand Lizette Risgaard. Notatet afdækker samtidig, at den danske offentlige sektor ifølge internationale undersøgelser er blandt de mest veldrevne i verden. Find notatet via www.kortlink.dk/gwd2.

jni



Fra brud til kontinuitet

Synspunkter

Bringes efter en redaktionel vurdering. Synspunkter må højst fylde 8.000 anslag.

Læserbreve

Socialpædagogen er forpligtet til at optage læserbreve fra medlemmer. De må højst fylde 2.000 anslag. Læserbreve med injurierende indhold kan afvises.

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

Læserbreve og synspunkter sendes til redaktionen@sl.dk

Anbragte børn oplever brud på brud – kan vi ikke gøre mere for at sikre kontinuitet i de relationer, der er så afgørende for barnet og den unge? Fx via kombinationsstillinger på døgninstitutioner

Af Viggo Spangsbjerg

Baglandet København, som er et møde- og rådgivningscenter for unge og voksne, der var anbragt, da de var børn, hører vi ofte fra baglændere (vore brugere), at noget, der var svært, da de var anbragt, og som for mange stadig er dybt problematisk nu, hvor de er voksne, var de mange skift, de var udsat for – både skift af anbringelsessted og skift af primære kontaktpersoner.

Flytninger, som samtidig medførte tab af kontakt til de andre anbragte på afdelingen og tab af et eventuelt netværk opbygget uden for institutionen. Forhold, som gør, at de nu som voksne står med forvirrede erindringer om deres opvækst og følelser af, at opvæksten var svigt på svigt på svigt fra de

voksnes side. Følelser, som for mange baglændere gør tilknytningen til andre voksne problematisk og farefuld.

Samtidig har de som voksne, på grund af de mange skift, ofte heller ingen tilknytning til personer fra deres tilværelse som anbragte, og har derfor dårlige muligheder for senere i tilværelsen at få styr på, hvad de rent faktisk har oplevet og været igennem.

At mange tilmed, når de søger aktindsigt i deres anbringelses-sager, oplever, at deres sagsakter ikke længere eksisterer, gør ikke sagen lettere, men dette er ikke emnet for dette Synspunkt.

Derfor taler vi ofte i Baglandet om, hvordan anbringelser kunne gøres anderledes, så antallet af svigt kan nedbringes, og så der kunne bevares en eller anden tilknytning til tilværelsen som anbragt.

Lær af Esbjerg

Artiklen om 'Plejefamilie med fastansættelse' i Socialpædagogen nr. 05/2015 kan give inspiration til en anderledes tænkning. Artiklen beskriver oprettelsen af kombinationsstillinger i Esbjerg Kommune, hvor ansatte på døgninstitutionen Nordstjernen i perioder forlader deres normale arbejde

på Nordstjernen og i stedet fungerer som akutplejefamilie for små børn. Ordningen er oprettet for at give barnet det bedste tilbud i en tidlig alder, for at kunne udrede barnets behov i trygge rammer, og gennem personalets fortsatte tilknytning til Nordstjernen bevares den høje faglighed i arbejdet. Den ansatte sikres sine sædvanlige løn- og ansættelsesvilkår og kan straks vende tilbage til sit normale arbejde på institutionen, når barnet flytter videre.

Tankegangen omkring kombinationsstillinger og tilrettelæggelse af de ansattes arbejde ud fra barnets tarv kan med fordel udbredes til mange andre områder inden for anbringelsesområdet. Kun fantasien og kommunernes og fagforeningens eventuelle modstand begrundet i økonomi og fastholden af de kendte ansættelsesvilkår sætter grænsen.

Nye relationer

Børn og unge på opholdssteder og døgninstitutioner er omgivet af mange forskellige voksne. De fleste er udstyret med en primær, og måske en sekundær, kontaktpædagog, og hertil kommer alle de andre pædagoger, medhjælpere, vikarer mv. på afdelingen. Der er mange skift i dagligdagen,

og når primærpædagogen er på arbejde, skal hun også forholde sig til de andre børn på afdelingen, til madlavning, tøjvask og andre praktiske opgaver.

Hvis barnet eller den unge skal i aflastning eller på weekendophold, er det hos nye mennesker, der skal oprettes en tilknytning til.

Og skal barnet eller den unge i et andet anbringelsessted, er det for det meste hos helt nye personer, og processen med at opbygge relationer må starte forfra samtidig med, at barnet skal bearbejde tabet af de tidligere relationer og de følelser af svigt, som følger med.

Et eksempel fra en kommunal døgninstitution: Jacob var på en af de tre afdelinger, men på grund af ændringer i sammensætningen af børnegrupperne i afdelingerne blev det besluttet, at han skulle flytte på en af de andre afdelinger. Jacob skulle nu sige farvel til sin primærpædagog gennem de seneste år og begynde at opbygge relationer til en ny pædagog.

Selvfølgelig mødte Jacob stadig sin tidligere primærpædagog på gårdspladsen, så bruddet var ikke totalt, men pludselig var den tidligere tætte relation forvandlet til en tilfældig, overfladisk relation. Det var ikke længere den gamle primærpædagog, der skulle drøftes de dybere problematikker med, det var ikke længere hende, der havde kontakten til forældrene eller de kommunale myndigheder. Pludselig skulle en anden med på tøjindkøb og hjælpe med at holde orden på værelset, og pludselig var det en anden person med andre normer og regler, der skulle være en del af barnets tilværelse.

Barnets tarv?

Senere besluttede kommunen, at det var bedre for ham at bo i en hybel (det havde helt sikkert ikke noget med kommunale besparelser at gøre!), og han

Tankegangen omkring kombinationsstillinger og tilrettelæggelse af de ansattes arbejde ud fra barnets tarv kan med fordel udbredes til mange andre områder inden for anbringelsesområdet. Kun fantasien og kommunernes og fagforeningens eventuelle modstand begrundet i økonomi og fastholden af de kendte ansættelsesvilkår sætter grænsen

blev derfor udskrevet af institutionen og indskrevet på hybelen. Endnu engang skulle han sige farvel til en primærpædagog, og hvem han i øvrigt havde opbygget relationer til, og i gang med at opbygge nye relationer med alle de ovenfor nævnte problemer og dilemmaer.

To skift og to brud på Jacobs nære relationer, udelukkende forårsaget af en kombination af kommunale beslutninger, stive ansættelsesforhold og rigid tænkning omkring arbejdstilrettelæggelse og ansættelsesforhold.

Havde man tænkt ud fra barnets tarv og forskellige former for kombinationsstillinger, kunne den første primærpædagog både have fulgt Jacob, da han skiftede afdeling internt på institutionen, og da han senere flyttede i hybel. Hvis han skulle have haft en weekendfamilie, kunne det måske også have været hos primærpædagogen. Det ville have givet mange færre skift og meget mere kontinuitet i Jacobs tilværelse. Måske der også ville være knyttet tættere bånd, som kunne have større chance for at overleve senere i hans voksne tilværelse.

Tænk vi lidt videre, kunne det måske også være primærpædagogen, der en del af sine

timer i en periode kunne flytte ansættelsessted til den lokale folkeskole og fungere som pædagogisk støtte, når Jacob skulle udsendes fra den interne skole til folkeskolen.

Måske det endda kunne være muligt at udbrede fleksible ordninger til gavn for en anbragt til også at omfatte opholdsstedernes ansatte i et tæt samarbejde mellem offentlige og private tilbud.

Ønsketænkning eller?

Verden kan se helt anderledes ud, når vi ser mulighederne ud fra barnets tarv, og ikke ud fra stive kommunale beslutninger og fagforeningsregler.

Idealiseret ønsketænkning fjernet fra virkelighedens muligheder? Døm selv:

- Er vi parate til at opgive den tætte tilknytning til en bestemt afdeling og bestemte kolleger?
- Vil vi acceptere at være mere fleksible i forhold til vores arbejdsplan og arbejdssted?
- Er det muligt at finde en ordning, så en pædagog kan følge sine tidligere primærbørn senere i deres voksenliv, formelt aftalt eller uformelt, og er vi som pædagoger rede til at indgå i den form for mere varige forpligtelser?

- Er ledelsen på den enkelte institution parat til at opgive faste rutiner i arbejdstilrettelæggelsen, og dermed risikere, at det bliver mere besværligt og ressourcekrævende,
- Er kommunerne parate til at give de ekstra ressourcer, som måske kræves,
- Er Socialpædagogerne villige til indgå i og udbrede muligheden for kombinationsstillinger og fleksible arbejdstilrettelæggelser, som vil kræve megen nytænkning og måske opgivelse af tilkæmpede retigheder?

Et sammensurium af brud

I Baglandet er vi selvfølgelig bevidste om, at alle problemer ikke altid bare kan løses ved nytænkning af ansættelsesforhold og benyttelse af kombinationsstillinger; at et skifte til et andet miljø kan være godt i nogle tilfælde, at en ny kontaktperson kan være løsningen i tilfælde med et belastet forhold mellem barn og primærpædagog, at et weekendophold hos en helt ny familie kan give barnet mulighed for andre former for relationer end de daglige på institutionen, og at et totalt skoleskift kan give mulighed for at starte på noget helt nyt og aflægge gamle (u)vaner.

Men tilbage står alle de børn, som føler sig kastet rundt fra sted til sted, og hvis tilværelse opleves som et sammensurium af svigt og brudte relationer.

Børn, der som voksne er rodløse og uden reel kontakt til og viden om deres opvækst, og som samtidig er bange for eller har mistet evnen til at indgå i tætte, forpligtende relationer til stor skade for deres dannelse af tætte kontakter til andre, for etablering af langvarige parforhold, og for fastholdelse af uddannelse og arbejde. ■

Viggo Spangsberg er leder af Baglandet København.

Landskonference for familieplejere

29. – 30. september 2015 på Hotel Faaborg Fjord

Tema: Familieplejernes arbejdsmiljø

Biologiske børn i familier med plejebørn v. Lasse Gulstad. Workshops med forskellige perspektiver på arbejdsmiljø. Godt arbejdsmiljø er ikke noget, man har krav på v. Georg Ørskov. Verden forandrer sig hele tiden v. Michael Brautsch. Forældresamarbejde på gode og svære vilkår v. Karin Torp

Tilmeldingsfrist: 14. august 2015

Yderligere oplysninger og tilmelding: www.sl.dk/familieplejere2015 – se også FanNy, der udkommer den 3. juli

Landsmøde i netværket for socialpædagoger, der arbejder med senhjerneskedede

15. september 2015 på Severin i Middelfart

Katrine Rasmussen – hvilken påvirkning har nedsatte styrings/executive funktioner for vores hukommelse? Har det også konsekvenser for vores opmærksomhed og andre kognitive funktioner? Hvordan kan vi bruge tablets og apps i vores arbejde som pædagoger indenfor rehabilitering og det socialpædagogiske arbejde? Ideer til hensigtsmæssig brug af iPad til voksne med særlige behov – kommunikation både med tale og skrift/struktur/planlægning/kognitiv træning/som aktivitet og tidsfordriv

Tilmeldingsfrist: 4. august 2015

Yderligere oplysninger og tilmelding: www.sl.dk/senhjerneskedede2015

Konference for netværket for socialpædagoger, der arbejder på stofmisbrugsområdet

9. – 10. november 2015 på Hotel Comwell i Middelfart

Workshops og oplæg ved bl.a. psykiater John Schmidt fra KABS om dobbeltdiagnoser udfra et psykiatrisk perspektiv, ved psykolog Søren Søberg fra Aarhus Universitet om behandling af personer med dobbeltdiagnoser udfra et psykologisk perspektiv og ved fremtidsforsker Anne Skare Nielsen med inspiration til bedre forebyggelse og bedre behandling.

Nærmere program følger efter sommerferien men reserver allerede dagen nu!

KREDSNYT & KALENDER

NORDJYLLAND

Vi tjekker din løn

Er du medlem af kredsen og ansat i kommuner/region tilbyder vi at tjekke din løn. Så er du i tvivl om der er fejl i den løn, du får udbetalt fra din arbejdsgiver, vil Annelene Jensen fra 1. april til 30. juni tilbyde at tjekke din lønseddel. Ring på tlf. 7248 6100 eller send en mail til nordjylland@sl.dk. Se mere på www.sl.dk/nordjylland

Sommerudflugt til Den Gamle By i Aarhus

22. august

Mødested: Kulturbroen, Strandvejen 3, Nørresundby. Tag familien med på kredsens sommerudflugt. Se mere på www.sl.dk/nordjylland. Tilmelding senest 10. august på tlf. 7248 6100 eller mail nordjylland@sl.dk. Oplys antal deltagere samt navn og cpr.nr.

NORDSJÆLLAND

Slotsstistafetten

19. august

Slotssøen i Hillerød. Sæt allerede nu kryds i kalenderen onsdag den 19. august, så du kan være med til at løbe eller gå rundt om Slotssøen i Hillerød sammen med andre socialpædagoger og din fagforening. Mere information følger på hjemmesiden www.sl.dk/nordsjælland når vi kommer lidt tættere på sommeren.

STORKØBENHAVN

Cafémøde for seniorer

25. juni kl. 10.00 – 14.00

Kredskontoret, Hejrevej 43, 2400 København NV. Vi har været så heldige at få Lars Stinov til at komme og fortælle om projektet 'Barefoot Senior Teachers' i Kirgisistan, hvor

danske seniorer underviser socialarbejdere i at kommunikere bedre på engelsk. Efter oplægget er der mulighed for at sludre med hinanden. Tilmelding senest 22. juni til seniorerne@yahoo.dk

Seniorektionen

Fra 55 år er du velkommen til at deltage i seniorernes arrangementer. seniorerne@yahoo.dk / 2489 1061. Kontonummer: 5332 0000244491.

STORSTRØM

Cafémøder for familieplejere i Guldborgsund og Vordingborg Kommune

Første tirsdag i hver måned kl. 9.30 – 12.00. Kredskontoret, Kæppgårdsvej 2C, Nr. Alslev. Kom og mød andre familieplejere. Du behøver ikke at tilmelde dig. Vi sørger for kaffe og te. Se mere på www.sl.dk/storstrøm

Cafémøder for familieplejere i Lolland Kommune

3F's lokaler, Havnegade 19, Nakskov. Første tirsdag i hver måned, undtagen januar, juli og august kl. 9.30 – 13.00. Kom og mød andre familieplejere og vær med til at debattere og få faglige input. Tilmelding er ikke nødvendig, medbring selv kaffe og evt. brød. Yderligere oplysninger: Leif Utermöhl, tlf. 2013 1566.

ØSTJYLLAND

Cafémøde for familieplejere

19. august kl. 09.30 – 12.30

Ørum Daugård Multicenter, Multicaféen, Gl. Vejlevej 47, 8721 Daugård. Kom og hør nyt fra kredsen og få mulighed for individuel rådgivning fra en faglig konsulent. Tilmelding senest den 12. august på oestjylland@sl.dk eller tlf. 7248 6300.

Temadag i netværk for pædagoger i kommunale tilbud

22. oktober 2015 i Mødecenter Odense

En temadag for Hjemmevejledere, der også arbejder i klubtilbud eller i beskyttet beskæftigelse. På dagen kan du netværke og høre oplæg fra Anders Seneca. Mange oplever en brydningstid med nye opgaver og nye strukturer og ændrede arbejdsvilkår samt helt nye borgergrupper. Information om tilmelding følger, men sæt allerede nu kryds i kalenderen.

LÆSERBREV



Tryk Vikar

Af Charlotte Andersen og Hanne Nielsen, Tryk Vikar
Tryk Vikar er et vikarbureau, der blev stiftet som en konsekvens af de stramminger vedr. pædagogisk ledsagelse, der kom i 2014.

Konceptet går ud på, at man som udviklingshæmmet borger 'køber' sin pædagog eller andet kendt personale fra bostedet som ledsager.

Det er vigtigt, at borger og ledsager kender hinanden, da nogle

borgere kan have visse udfordringer i forhold til udadreagerende adfærd, epileptiske krampes osv., og det er derfor af stor vigtighed, at ledsageren ved, hvordan der skal reageres i sådanne situationer.

Vi benytter således ikke ledsagere som borgeren ikke kender og er tryk ved.

I perioden, hvor ledsagelsen står på, får pædagogen tjenestefri uden løn fra sin arbejdsplads eller bruger en fridag og bliver ansat hos Tryk Vikar.

Ledsageren/pædagogen er således ikke offentligt ansat i den periode, men derimod privat ansat hos Tryk Vikar.

Vi oplever af og til, at der er tvivl om, hvorvidt vores koncept er lovligt. Det er svært at forstå, at der i denne opstilling ikke er penge mellem borger og pædagog/ledsager.

Tryk Vikar sælger en ydelse (ledsagelse) til borgeren, som vi efterfølgende afregner med, og derefter udbetaler vi løn til vores ansatte (ledsageren).

Der er dermed ingen penge mellem borger og ledsager, og loven omgås på en lovlig måde.

Konceptet har været under lup og er blevet vendt og drejet i alle ender kanter og har fået det juridiske blå stempel.

Vi vil naturligvis ikke lægge navn til noget, der strider imod loven, og det kan vi garantere for, at vores koncept *ikke* gør.

Det er derfor vigtigt for os at præcisere, at man bestemt ikke bryder loven ved at benytte Tryk Vikar. ■

Giv anbragte unge et ekstra skoleår og efterværn



Af Inge M. Bryderup

I den nuværende (og måske tidligere) regerings 2020-mål formuleres det, at mindst 50 pct. af de socialt udsatte unge skal have en ungdomsuddannelse, og at disse unges niveau i læsning og matematik i folkeskolen skal forbedres. Men et er mål, noget andet er midler – hvordan sikres det, at flere unge får en ungdomsuddannelse?

Forskning viser, at det er cirka 40 pct. af de tidligere anbragte unge, der aktuelt får en ungdomsuddannelse, og at 15-20 pct. af de samme unge ikke færdiggør folkeskolen, hvilket er en forudsætning for at komme videre i ungdomsuddannelserne. Forskning viser også, at det oftest er de unge, der anbringes sent, og dem, der har mange sammenbrud i deres anbringelser, som ikke klarer sig godt i skolen. De er karakteriserede ved at have lange perioder, hvor de slet ikke går i skole. For nogle børns vedkommende kan der være tale om to-tre år, hvor de af forskellige grunde ikke modtager undervisning.

Det er disse unge, der anbringes på skole- og behandlingshjem eller andre institutioner med såkaldte interne skoler med stor ekspertise i at undervise netop disse unge. Langt de fleste er imidlertid på dette tidspunkt 12-13 år, og de interne skoler beretter om, at deres faglige niveau oftest svarer til 3.-4. klasse. Men forskning viser, at det faktisk kan lykkes at motivere de unge til en faglig udvikling – om end det sker senere end for andre unge – men at koncentrationen på de få år giver problemer med at 'nå' folkeskolens afgangsprøver.

Alle danske skoleelever har pligt til at deltage i børnehaveklassen, 9 års efterfølgende skolegang og derefter ret til et 10. skoleår. Ifølge folkeskoleloven er det muligt at få et ekstra 12. skoleår. Hvis de pågældende unge ønsker at få det ekstra 12. skoleår, skal deres (ofte meget socialt udsatte) forældre ansøge kommunen om dette, og det er frivilligt for kommunerne, om de vil imødekomme sådanne ansøgninger. Afslag på ansøgninger kan ikke ankes til en højere instans. Derfor ved vi heller ikke præcist, hvor mange der modtager afslag og evt. henvises til at fuldføre folkeskolen på VUC, når de som 17-årige udskrives fra institutionerne. Men i flere kommuner berettes om, at det næsten er umuligt at få bevilget et 12. skoleår til de unge.

Vejen til en ungdomsuddannelse er således brolagt med mange forhindringer. Men disse forhindringer kan let ryddes af vejen. Giv alle unge, der har været anbragt i kortere eller længere perioder af deres barndom, retten til et 12. skoleår. Sørg for, at langt flere af de anbragte unge får støtte i overgangen til voksentilværelsen i form af efterværn efter det fyldte 18. år. Statistikker viser, at det på trods af lovgivningens betoning af efterværn kun er cirka en tredjedel af de anbragte unge, der får denne støtte. Det sker samtidig med, at flere og flere af alle de mere ressourcestærke unge bliver boende hjemme i længere tid. ■

Inge M. Bryderup er professor ved Institut for Sociologi og Socialt Arbejde på Aalborg Universitet.



- Hvad mener du, der skal til for at sikre de anbragte unge en bedre skolegang?
- Hvad mener du, der yderligere kan støtte de anbragte unge i at få et afsæt til videre uddannelse?
- Hvilken rolle kan efterværnet spille i forhold til de tidligere anbragte unges uddannelse?

Deltag i debatten på
socialpaedagoger.dk/prik