



Når medierne dømmes

En artikel i avisen eller et indlæg på facebook kan ødelægge flere års relationsarbejde. Og som socialpædagog er du ekstra udsat, hvis du bliver kritiseret offentligt – for det er ofte umuligt at svare igen på kritikken

05/2012

2. MARTS

ISSN 0105-5399

AnsvarshavendeForbundsformand
Benny Andersen**Redaktion**Jens Nielsen (redaktør), jni@sl.dk
Kurt Ladefoged, kl@sl.dk
Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk
Maria Rørbæk, mrk@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/annoncør

Kommende deadlines

Deadline for læserbreve og stillingsannoncer til 06/12, der udkommer den 16. marts, er mandag den 5. marts kl. 12.
Deadline for stillingsannoncer til 07/12 er den 19. marts kl. 12.
For tekstsidedannoncer er deadline til 07/12 onsdag den 14. marts.

Redaktionen af 05/12 er afsluttet den 23.02.2012

Abonnement

Abonnementspris 2012:
922,00 kr. inkl. moms (24 numre)
Løssalg: 44,00 kr. + porto

Oplag

42.081 i perioden
01.07.10-30.06.11

**Tryk og produktion**

Datagraf Auning AS

Forsideillustration

Louise Thrane Jensen



Medlem af
Danske
Specialmedier

KOMMENTAR

Målet er, at sørge for, at vores medlemmer har de bedste rammer og vilkår for det vanskelige relationsarbejde, de udfører. Og får den anerkendelse, de har krav på

Tryghed og faglighed

Af Benny Andersen
Forbundsformand



FOTO: RICKY JOHN MOLLOY

Da et af vores medlemmer – Judy Meiniche Simonsen – for kort tid siden blev dræbt, mens hun var på arbejde, var det en brat opgaven for mange af os. Den tragiske begivenhed sendte følelser af chok og sorg og forfærdelse gennem os.

Vi skylder derfor området og hinanden, at vi standser op og ser på, om vi gør det godt nok. Og om området har de rammer og betingelser, der skal til, for at sikre medarbejderne ordentlige forhold.

Vi har derfor besluttet at tage initiativ til at samle de relevante parter til en fælles og fremadrettet debat om området. Vi vil invitere KL og regionerne til sammen at se på, om det, vi godt ved skal ske, rent faktisk også sker. Om der er noget, der bør ændres eller skærpes. Vi må forholde os til, hvordan vi organiserer og udfører arbejdet på det her område – burde vi gøre noget anderledes, er der blinde vinkler, udnytter vi vores forskellige fagligheder godt nok? Det kunne, tror vi, være frugtbart at mødes og drøfte nu – oven på den tragiske hændelse. Og med til den fælles drøftelse tager vi nogle temaer, vi mener er væsentlige at forholde os til, for at opnå de bedst mulige resultater:

Samarbejdet mellem det psykiatriske behandlingssystem og socialpsykiatrien skal være i orden for at sikre den rigtige visitering – det rigtige tilbud til hver enkelt borger. Vi skal sikre de nødvendige kompetencer og fagligheden i socialpsykiatrien og på bostederne. Det er helt afgørende for, at indsatsen over for borgerne skal lykkes. Medarbejdere skal sikres adgang til løbende efteruddannelse, supervision og konkret viden om diagnoser og konflikthåndtering.

Arbejdet på bostederne skal organiseres sådan, at vi via socialpædagogisk indsats minimerer eller undgår situationer, hændelser, begivenheder og sindstilstande, der gør, at volden bliver udtryksformen for beboerne. Arbejdet skal organiseres sådan, at der er sikre forholdsregler for arbejdet – der skal være de nødvendige personaleressourcer, rammer og vilkår, så sikkerhedsreglerne for personalet kan efterleves. Og der skal sikres forholdsregler og procedurer, hvis ulykken sker. Både medarbejdere, ledere og tillidsrepræsentanter skal uddannes i krisehåndtering sådan, at et klart beredskab går i gang, hvis den enkelte arbejdsplads oplever krævende situationer. Målet er at sørge for, at vores medlemmer har de bedste rammer og vilkår for det vanskelige relationsarbejde, de udfører. Og får den anerkendelse, de har krav på.

Judy Meiniche Simonsens kolleger har skrevet et smukt og gribende mindeord for hende. Der er især en sætning, jeg synes samler mange af de følelser, vi nok er en del, der sidder tilbage med – uden at have kendt Judy: 'Judy har sat mange menneskelige og pædagogiske spor i alle vore hjerter. Hun har om nogen gjort en forskel og bliver svær at erstatte'.

INDHOLD

ILLUSTRATION: LOUISE THIRANE JENSEN

**04 HÆNGT UD I MEDIERNE**

Det tager tre et halvt år at blive socialpædagog. Og det kan tage månedsvis at opbygge en relation til den borger, man arbejder med. Men der skal kun en enkelt avisforside eller et vredt indlæg på facebook til, før det hele er tabt på gulvet. Som offentligt ansat er man ekstra udsat for kritik, fordi det tit er umuligt at svare igen på kritikken. Men hvor meget skal man finde sig i? Arbejdsgiverne bør se på mediernes behandling af offentlige ansatte som et arbejdsmiljøproblem, siger advokat. Det forsøger ledelsen i Guldborgsund Kommune, efter at medarbejderne er blevet hængt ud i en bog

04 Offentligt ansatte skal (næsten) finde sig i hvad som helst

08 Kun en tåbe frygter ikke pressen

10 Hun har knaldrød læbestift på

12 BLÅKÆRGÅRD

Socialpædagog Judy Meiniche Simonsen blev fundet dræbt den 8. februar, da hun kørte en tur med beboeren KH, der nu er sigtet for drabet. Medarbejdere og ledelse er efterfølgende blevet anklaget for at være medskyldige i Judys død, fordi de ikke passede nok på KH. 'Når man arbejder med syge mennesker, kan man aldrig få en garanti for, at de ikke reagerer uhensigtsmæssigt', siger leder Jette Svendsson. 'Det kunne også være sket på gågaden i Viborg', siger tillidsrepræsentant John Mikkelsen

12 At arbejde med relationer er også at køre en tur

15 BØGER

FOTO: SØREN KÆLDGÅRD

16 ARBEJDSGLÆDE

Engang var Ålunden præget af 'skyllerumssnak' og intriger. Nu er bofællesskabet blevet kåret som en af landets bedste mindre arbejdspladser. Forvandlingen har selvfølgelig ikke været let, men med afsæt i bl.a. FISH-filosofiens tanker og leg og nærvær er Ålunden blevet til en arbejdsplads, hvor der grines, krammes og afholdes pudekampe. Ikke overraskende smitter stemningen af på beboerne, der ikke står tilbage for at drille personalet og spiller op til leg

16 Vi tror, vi er noget!

20 VIDENSGEVINST
Uddannelse betaler sig altid

20 ARBEJDSSTIDER
Højst to nattevagter i træk

21 ARBEJDSPLADSBESØG
Det normale eller det optimale?

22 SYNSPUNKT
Fungerer det for dig?

24 GRÅT GULD?
Efteruddannelse får ikke ældre til at blive længere

26 LÆSERBREVE

28 ÅRSOPGØRELSE
Tjek din skat på www.sl.dk

30 SYNSPUNKT
At føle sig som et menneske

HÆNGT UD I MEDIERNE

Offentligt ansatte skal (næsten) finde sig i hvad som helst

Når man som socialpædagog bliver hængt ud i medierne som uduelig eller direkte skadelig for de mennesker, man arbejder med, er der kun få muligheder for at forsvare sig – offentligt ansatte er dårligt beskyttede mod anklager, påpeger juraprofessor, mens ekspert i sociale medier advarer om, at de offentligt ansattes retssikkerhed kan være i fare

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk
Illustration: Louise Thrane Jensen

Line Hansen var på vej til arbejde, da hendes navn kom ud af bilradioen. Hun er leder af børne- og ungeområdet i en sjællandsk kommune, og det var som ansvarlig myndighed, at radiojournalisten hang hende ud for ikke at ville hjælpe en ung kvinde.

Line Hansen kendte udmærket den sag, som radioen fortalte om. Kvinden havde gennem længere tid fået støtte til at komme ud af sine problemer. Men det blev ikke nævnt i radioudsendelsen.

– Nogle har ringet til radioen og fortalt, at kommunen hovedkulds har smidt hende på gaden, så hun nu står uden tag over hovedet, siger Line Hansen.

Radioudsendelsen sagde ikke noget om, hvorfor kvinden var blevet nødt til at flytte. Ej heller, at hun allerede boede et andet sted.

Line Hansen kunne intet stille op mod beskyldningen. Hun har tavshedspligt.

– Man bliver klasket op af væggen. Sagen blev fremstillet frygtelig unuanceret, og systemet blev gennem hele indslaget beskrevet som 'de onde'.

Det var ikke første gang, Line Hansen oplevede at blive hængt ud i medierne. Det sker også for hendes medarbejdere, og det slider.

– Medarbejderne føler sig urimeligt ramt på deres faglighed og personlighed, fordi man bliver fremstillet som en sjusket og dårlig person, der ikke tænker sig om. Man bliver beskrevet i avisoverskrifter og præsenteret over for naboer og venner som den onde medarbejder. Og vi kan på grund af tavshedspligten ikke tage til genmæle.

Men det mest kedelige ved den her type journalistik er, at det kan ødelægge den dialog, der er mellem systemet og i det her tilfælde den unge kvinde. Det har måske taget flere måneder at bygge en kontakt op, som så ødelægges på 20 sekunders indslag i radioen.

– Vi er bekymrede for den slags sager, fordi vi er hjælpeløse.

Line Hansen giver et godt råd til de offentligt ansatte, som har oplevet at få dårlig omtale i medierne.

– Som den medarbejder, der bliver hængt ud, må man dæleme bare se at komme videre og få genskabt dialogen. Vi har stadig de samme opgaver over for det unge menneske.

Var det ikke jer, vi så i tv?

Line Hansen og hendes medarbejdere er langt fra de eneste socialpædagoger, der i de senere år har oplevet at komme en tur i mediernes gabestok.

Det oplevede opholdsstedet Herkules sidste år. Medarbejderne stod magtesløse, da de i en udsendelse på en landsdækkende tv-kanal var blevet 'dømt skyldige' i ulovlig behandling af anbragte unge. Journalisten spurgte nogen, der kunne fortælle, at noget på opholdsstedet var galt. Og det var nok til at ødelægge opholdsstedets renommé. Også selv om de anklager, der blev rejst i udsendelsen, lå flere år tilbage og for længst var afsluttet. De berørte kommuner lod i øvrigt de



Det er en bekymrende udvikling og en overskridelse af de grænser, som vi hidtil har set, at offentligt ansatte bliver hængt ud med navns nævnelse og risikerer at blive lynchet som privatpersoner

Jakob Linæa Jensen,
Aarhus Universitet

unge – som sagen drejede sig om – blive boende på opholdsstedet, fordi de unge ønskede at blive.

Men så kom tv-udsendelsen. Her blev det ikke oplyst, at hændelsen lå flere år tilbage, ej heller at de unge var blevet på stedet. Udsendelsen efterlod det indtryk, at Herkules omsorgssvigtede de anbragte unge.

Herkules gik konkurs, fordi kommunerne efter tv-udsendelsen ikke længere turde anbringe unge der. De vægtede tilsyneladende pressens ord tungere end deres egne tilsynsrapporter, der viste tilfredshed med opholdsstedets pædagogiske arbejde.

Medarbejderne mistede deres arbejde, og nogle oplevede efterfølgende, at det var svært at få arbejde, for 'var det ikke jer vi så i tv-udsendelsen?' Mod det rygte hjælper hverken gode skolepapirer eller flotte udtalelser. 'Folkedomstolen' havde dømt.

Ringere beskyttet

Når de Herkules-ansatte og Line Hansen kan have i den situation, hænger det sammen med et grundlæggende princip i et demokratisk samfund som det danske: ytringsfriheden. Enhver borger kan give sin mening til kende, og det omfatter også kritik af naboen og af personer, som udfører et offentligt erhverv. Man har ret til at komme med både personlige og grove beskyldninger uden at skulle føre bevis for dem.

Forældre må fx gerne offentligt oplyse navnet på den plejefamilie, der tager sig af deres tvangsfjernede barn, og beskyldte personen for både det

ene og det andet – så længe det ikke er ærekrænkende og injurierende.

Og som offentligt ansat skal man finde sig i mere end naboen. Den Europæiske Menneskerettighedsdomstol i Strasbourg har for år tilbage besluttet, at offentligt ansatte og repræsentanter for offentlige myndigheder har en væsentlig ringere beskyttelse end fx naboen, så længe det drejer sig om deres arbejde, fortæller juraprofessor Vagn Greve, CBS.

– Ganske vist er de fortsat beskyttet mod ærekrænkelser og injurierende udtalelser, men beskyttelsen er ringere end i gamle dage. Man har ikke lov til at skrive alt, men man tillader meget kritiske udtalelser, også selv om der kun er begrænset dokumentation for rigtigheden af dem. I det øjeblik, man selv er part i sagen, skal man ud i særdeles grove ytringer, før der kan være tale om ærekrænkelser.

Og der er ingen klare retningslinjer for, hvornår en udtalelse er ærekrænkende:

– Det vil være en afvejning i den konkrete sag, siger Vagn Greve.

Den moderne gabestok

Når det for mange kan være en god ide at følge Line Hansens råd om at komme op på hesten igen, hvis man er blevet klynget op i medierne, hænger det bl.a. sammen med, at det er ved at blive et grundvilkår:

I gamle dage – og det betyder i denne forbindelse før internettets fremkomst – måtte man som borger sætte sig ned og skrive sin klage på et

Hængt ud på flere måder

Mulighederne for at hænge andre ud på hjemmesider, i bøger og i netdebat er vokset eksplosivt – tre eksempler på, hvordan offentligt ansatte er hængt ud

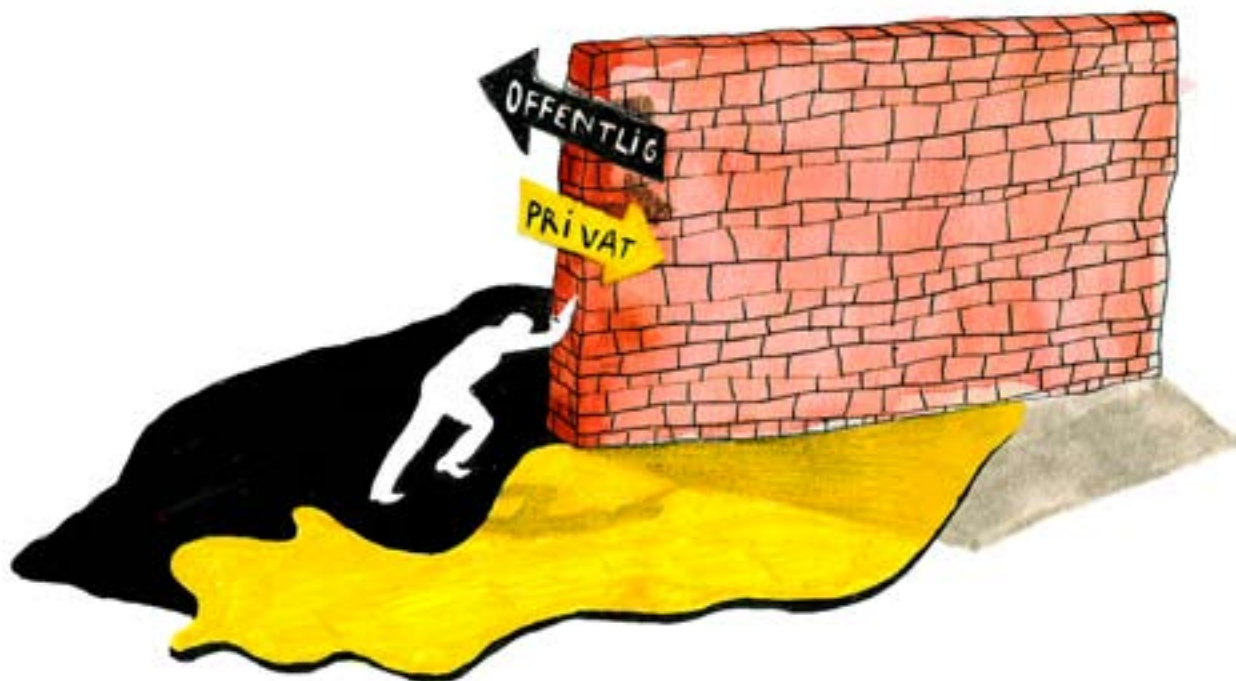
På hjemmesiden 'Det sorte register' er en plejefamilie fx hængt ud for 'overgreb'. Både navn og adresse, samt telefonnummer står oplyst. Registret yder tilsyneladende en særlig service over for pressen. Da Socialpædagogen ringede, fik vi alle oplysninger i sagen om familieplejeren – dvs. de oplysninger, som registeret finder relevant, fx navn på de medarbejdere, der har med sagen at gøre, og hvad medarbejderne ifølge registeret har sagt og skrevet i den konkrete sag. Ringkøbing-Skjern

Kommune har meldt registeret til Datatilsynet. Men det sker der ikke så meget ved. Manden bag registeret, fotograf Ole Eli Christiansen, oplyser, at han 1. marts flytter registeret til udlandet. 'Jeg gider ikke have Datatilsynet på halsen', siger han.

Debat på nettet er flittigt brugt, når et lokalt eller landsdækkende medie behandler en sag. Her har læser, lytter eller seer mulighed for på mediets hjemmeside at komme med en kommentar til emnet. Som TV2 nyhederne fx har gjort med den meget omtalte misbrugssag fra Rebild. I tilknytning til omtalen af sagen spørger TV2 i sin Facebook-gruppe: 'Hvad synes du, at kommunerne kan gøre for at

forhindre misbruget?'. Det er der mange, der har en mening om: 'Ansætte folk, som har en meget større kompetence. Dem, der sidder der nu, er ikke en klap brugelige', skriver en af debattørerne.

I bogen 'I skyggen bag Fredericias smukke volde' har partiet Fredericias Udvikling samlet partiets udlægning af blandt andet forskellige sociale sager, som ifølge partiet ikke er behandlet godt nok af myndighederne. Andet bind med omtale af nye sager ventes at udkomme til sommer, oplyser partiets formand T. Martin Frederiksen. Om partiets formål siger formanden: 'Vi vil rette op på de ting, der er gået skævt'.



stykke papir og sende den til myndighederne eller pressen. Det betød, at den umiddelbare vrede ofte nåede at fortage sig, og mange utilfredse borgere nåede næppe frem til papiret.

Men i dag er man i høj grad sin egen iscenesætter og kan i samme øjeblik, man føler uretfærdigheden, skippe budskabet af sted til omverdenen – via Facebook eller andre af de sociale netværksmedier eller på sin hjemmeside.

Denne lettere adgang til at ytre sig hurtigt har været med til at skærpe tonen i debatten og har betydet, at grænserne mellem private og offentlige ytringer er blevet mere mudrede, påpeger landets førende forsker i sociale medier, Jakob Linaa Jensen, Aarhus Universitet.

– Den generelle tendens er, at grænserne mellem det offentlige og private er flydende, og alle kan holde øje med alle, konstaterer han.

Men også flydende grænser kan overskrides. Det kom fx for et par år siden til at koste en kommunikationskonsulent i partiet Venstre jobbet, at hun på sin private Facebook-profil havde ytret sig negativt om en ansat i Folketinget.

Og de mudrede grænser mellem private og offentlige ytringer betyder, at flere og flere arbejdsgivere opstiller etiske regler for, hvad de ansatte må ytre sig om på deres private Facebook-profiler i forhold til virksomheden eller organisationen.

Retssikkerheden truet?

Normskredet viser sig også ved, at flere og flere private oplysninger bliver offentlige. De unge skelner ikke så meget mellem, om det er privat eller offentligt.

– Oplysninger, som før var forbeholdt privatlivet, bliver i dag lagt på nettet. For eksempel hvad man stemmer på, siger Jakob Linaa Jensen:

– Vejen fra følelser til handling er blevet kortere med nettet, og det er en bekymrende udvikling og en overskridelse af de grænser, som vi hidtil

har set, at offentligt ansatte bliver hængt ud med navns nævnelse og risikerer at blive lynchet som privatpersoner, selv om det eneste, de gør, er at passe deres arbejde.

Jakob Linaa Jensen peger på, at den udvikling især er et problem for de ansatte, som sidder med personfølsomme oplysninger og menneskeskæbner: De er særligt udsatte, fordi deres arbejde, fx at tage sig af tvangsfjernede børn, kalder på stærke følelser.

Det positive med de sociale medier er, at folk kan komme til orde, mener han.

– Men filmen knækker, når man begynder at hænge folk ud på grund af deres arbejde. Det kan i værste fald betyde, at de ansatte handler på en bestemt måde, fordi man er bange for omgivelsernes reaktion, siger han op og fordrer politikerne til at tage problemet op.

– Man er nødt til at finde ud af, hvad man kan gøre ved det, fordi retssikkerheden kan være truet, siger Jakob Linaa Jensen. ■

Oplysningerne om Line Hansen i begyndelsen af artiklen stammer fra en konkret sag. Sagen er anonymiseret af hensyn til de involverede.



Diskuter dilemmaet på facebook

Hvad vil du gøre, hvis du bliver hængt ud i medierne?

Et vredt forældrepar beskylder din arbejdsplads for chikane og for skidt behandling af deres anbragte barn, og du og to kolleger bliver med navns nævnelse hængt ud som 'manipulerende' og 'kyniske'. Hvad kan du gøre uden at overtræde tavshedspligten og hensynet til relationen til de biologiske forældre?

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

Kun en tåbe frygter ikke pressen

Det er et alvorligt arbejdsmiljøproblem, når offentligt ansatte bliver hængt ud i medierne, siger advokat, der råder ansatte til at undgå pressen

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk

Illustration: Louise Thrane Jensen

Arbejdsgiveren har en almindelig forpligtigelse til at beskytte en ansat, så vedkommende ikke bliver udsat for urimelig behandling. Man er nødt til at inddrage det i det almindelige arbejdsmiljøarbejde

Steen Frederiksen, advokat

Det sker hver gang. Uanset om det er Brønderslev-sagen, Tønder, Mern eller Rebild. Først er der et par dage med gruppvækende historier om, hvordan børn er blevet misbrugt eller forsvarsløse udviklingshæmmede omsorgssvigtet. For nylig var det ni børn i Rebild Kommune, som en 55-årig mand og far til de syv af børnene er sigtet for at have misbrugt. Når den historie er fortalt og chokket over, at nogen kan være så ondskabsfuld er ved at lægge sig, kommer altid næste trin i mediernes dækning: Find de ansvarlige.

Pressen, befolkningen via blandt andet facebook og nogle gange også de ansvarlige politikere i den omtalte sag retter ofte anklagerne mod medarbejderne og embedsværket, som har forsømt at gøre noget. Faglig leder i familieafdelingen i Brønderslev Kommune sagde efter aftale med sin ledelse ja til at stille op i en dokumentarudsendelse på DR1 om den såkaldte Brønderslev-sag. Allerede mens udsendelsen stadig blev sendt modtog hun de første hademails, og dagen efter var der over 100. Nogle indeholdt døstrusler. En enkelt borger forsøgte at arrangere en demonstration for at få hende fyret.

For nogle år siden blev fire socialpædagoger udsat for skjult kamera på det regionale botilbud Strandvænget i Nyborg. Udsendelsen blev vist på TV2, og såvel befolkningen som politikere var i oprør over det, de så. TV2 havde oprettet en debatside, hvor det væltede ind med vrede indlæg fra borgere, som kom med voldsomme mishagsytringer om de fire socialpædagogers optræden. Regionsformand Carl Holst (V) – den ansvarlige politiker – var også vred på de fire medarbejdere,

så mens sagen stadig trak store overskrifter i medierne, fyrede han foran et rullende TV2-kamera de fire medarbejdere.

Pressens dom kan ikke ankes

I sommer haglede kritikken ned over botilbudet Skarridsøhjemmet i Holbæk Kommune. En journalist fra Ekstra Bladet var i nogle dage gået undercover som medarbejder og skrev efterfølgende, at de udviklingshæmmede beboere blev vanrøgtet af medarbejdere, der gik mere op i at drikke kaffe end at støtte beboerne.

Sagen blev omtalt i de landsdækkende medier og såvel kommunalpolitikere, Folketingets socialudvalg som den ansvarlige socialminister udtrykte bekymring over det, Ekstra Bladet kunne afsløre.

KL undersøgte forholdene og skrev i en rapport, at 'der er intet grundlag var for at kritisere hverken medarbejdere eller ledere for at have misligholdt eller tilsidesat deres arbejdsforpligtelser'.

Ekstra Bladet skrev, at det var utroværdigt, at KL undersøgte sig selv, og avisen fastholdt, at medarbejderne svigtede de udviklingshæmmede.

Folketingets Ombudsmand har efterfølgende gennemgået de to redegørelser fra henholdsvis KL og Holbæk Kommune og vurderet, at der ikke var anledning til at foretage sig yderligere i sagen.

Ombudsmandens afgørelse er ikke blevet omtalt i Ekstra Bladet.

Gidsler i et magtspil

Sagen fra Skarridsøhjemmet er ikke et enkeltstående eksempel.

– Det sker ofte, at pressens og offentlighedens behandling af en sag rammer nogle medarbejdere, uden at man i realiteten ved, om de har skyld eller ej. For det kan man ikke overskue, siger advokat Steen Frederiksen.

Han møder i sin praksis medarbejdere, der er blevet udstillet i medierne, og hans erfaring er, at man som ansat skal passe på, hvis man er i kontakt med pressen.

– Ansatte, der sidder tæt på beslutningstagerne, risikerer let at blive gidsler i et spil mellem politikerne og pressen, siger Steen Frederiksen.



Han påpeger, at sagerne i pressen ofte ender med at blive fokuseret på de embedsmænd, der har været sagsbehandlere på sagen, og journalisterne optræder som en slags dommere.

– Der kan ske det, at pressen nogle gange med rette og andre gange med urette kommer til at tage stilling til, om der er sket fejl i den enkelte medarbejders sagsbehandling. Problemet er bare, at pressen ikke er udstyret med de faglige forudsætninger eller kender det faktiske grundlag, der skal være til stede for at kunne tage stilling til, hvad der kan forlanges i sagen, siger Steen Frederiksen.

– Pressen kan nemlig ikke undersøge sagen, fordi medarbejderne har tavshedspligt. Desuden er der en masse ting, medarbejderne ikke kan sige af hensyn til ledelsen. Hvilken medarbejder tør stå frem og fx sige: 'Ja, vi har sagt fra over for ledelsens beslutning', mener Steen Frederiksen og konkluderer

– Derfor kommer man aldrig til bunds i det her. Pressen er ikke egnet til at tage stilling til, om det er medarbejder Peter, Poul eller Liselotte, der har begået en fejl, siger Steen Frederiksen.

Ansatte skal beskyttes

Steen Frederiksen efterlyser nogle bedre rammer for at udtale sig til medierne, som er tilstrækkelig betryggende for de ansatte, og han opfordrer arbejdsgiverne til i større udstrækning at komme på banen og beskytte medarbejdere, der hænges ud i pressen. Det er et spørgsmål om at skabe et sundt arbejdsmiljø for medarbejderne.

– Arbejdsgiveren har en almindelig forpligtelse til at beskytte en ansat, så vedkommende

ikke bliver udsat for urimelig behandling. Man er nødt til at inddrage det i det almindelige arbejds-miljøarbejde, siger han.

Lovgivning skal hjælpe

Socialpædagogens formand Benny Andersen er enig i, at det er nødvendigt at gøre noget for at beskytte ansatte, som bliver hængt ud i medierne.

– Naturligvis skal en offentlig forvaltning altid kunne kritiseres for sine beslutninger. Det er en del af et demokratisk samfund. Men kritikken må ikke blive personlig mod en enkelt medarbejder. Derfor ser jeg gerne, at socialpædagoger lovgivningsmæssigt bliver beskyttet mod at blive hængt ud som enkeltpersoner, når det, de gør, er at passe deres arbejde.

Selv om beskyldningerne hverken er ærekrænkende eller injurierende i forhold til gældende lov, kan de ramme hårdt, og det skal være muligt at beskytte medarbejderne, mener Benny Andersen.

– Desuden ligger der på den enkelte arbejdsplads et stort ledelsesmæssigt ansvar i at beskytte de medarbejdere, der bliver angrebet personligt, siger Benny Andersen.

– Det er et arbejdsmiljøproblem, når en medarbejder bliver kritiseret i offentligheden, og derfor må man i fx MED-udvalgene udarbejde retningslinjer for, hvilken hjælp der skal stilles til rådighed.

Men det er ikke kun en opgave for politikere og arbejdspladser. Det er også en sag for Socialpædagogerne, når et medlem, bliver hængt ud.

– Vi har et beredskab af blandt andet jurister og presserådgivere, som er klar til at yde hjælp, siger Benny Andersen og opfordrer medlemmerne til at henvende sig, hvis de har brug for støtte. ■

Hun har knaldrød læbestift på

Medarbejdere i Guldborgsund Kommune bliver skildret i en bog af en far, der fik sin datter anbragt uden for hjemmet. 'Det er hårdt at blive udstillet', siger medarbejderne. Nu udarbejder kommunen en beredskabsplan, der skal støtte medarbejdere, der bliver udstillet i medierne

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk
Illustration: Louise Thrane Jensen

Jo mere udsat vi bliver som enkeltpersoner, jo større tvivl og usikkerhed bliver der sået om arbejdet. Ethvert møde kan være det sidste

Morten Døring,
familiekonsulent

Hun kvidrer, og hun har knaldrød læbestift på. Sådan bliver en navngiven sagsbehandler fra Guldborgsund Kommune beskrevet i bogen 'Uegnet som far'. En journalist har beskrevet farens oplevelser, da kommunen besluttede at fjerne hans lille datter.

Han beskriver, hvordan kommunens medarbejdere over en længere periode fulgte familien for at vurdere, om forældrene var i stand til at tage vare på deres nyfødte datter. Datteren bliver på et tidspunkt anbragt uden for hjemmet. Faren bliver skilt fra moren, og bogen slutter sin fortælling den dag, datteren, godt halvandet år gammel, bliver hjemgivet fra familieplejen til faren.

Bogen består dels af farens subjektive kommentarer og vurderinger omkring forløbet og dels af en lang række journalnotater, som socialforvaltningens medarbejdere har gjort undervejs i deres arbejde.

En lang række medarbejdere bliver nævnt ved navn, og i nogle tilfælde bliver deres person også nærmere beskrevet. Det gælder fx for den familieplejer, der har datteren i pleje. Hun bliver nævnt med navn og beskyldt for at lyve, fordi hun ifølge faren siger et til ham og det stik modsatte til kommunen. Ifølge faren har hun sagt til ham, at hun ikke så noget til hinder for, at han fik mere samvær med datteren, men til kommunen har hun – stadig ifølge faren – sagt, at samværet skulle indskrænkes. Og videre står der om familieplejeren: 'Hun opfører sig som en del af systemet. Der er jo også penge i det for plejefamilien'.

Faren skal ikke bevise sin påstand, men kan frit skrive, hvad han vil, så længe det ikke er injurierende eller ærekrænkende. Guldborgsund Kommune har bedt en jurist vurdere, om udtal-

lelserne og beskrivelserne i bogen kan opfattes som ærekrænkende eller injurierende over for de nævnte medarbejdere. Svaret er nej

Medarbejderne kan intet stille op med beskyldningerne. Det er et vilkår, offentligt ansatte må acceptere. Selv om røde læber ikke siger noget om sagsbehandlerens faglighed, så må hun acceptere at blive omtalt på den måde.

Påvirker mit arbejde

Familiekonsulent Morten Døring er en af de medarbejdere, der er nævnt i bogen, og det har han det ikke godt med. Det er noget, der påvirker hans hverdag, og han bryder sig slet ikke om at tænke på, at både hans børn, familie og naboer måske kan læse negative ting om ham på nettet. Og hvad hvis han søger andet arbejde, og arbejdsgiveren googler ham og læser noget negativt?

– Risikoen for at blive nævnt i fx en bog er ubehagelig og får indvirkning på mit arbejde og på min familie på en måde, som jeg ikke bryder mig om.

Arbejdet med familierne bygger på den relation og den tillid, som bliver skabt i det konkrete arbejde. Og hvis Morten Døring hele tiden skal passe på sig selv, vil det også påvirke hans tilgang til arbejdet.

– Der kan komme beskyldninger om fx tyveri eller overgreb, som min arbejdsgiver bliver nødt til at tage alvorligt og undersøge. Selv om jeg bliver frikendt, og uanset hvor meget min arbejdsgiver har tillid til mig, så er der plantet en mistanke. Og den bliver man aldrig renset for, siger han.

Morten Døring er vant til, at nogle borgere er utilfredse med kommunens indsats, men tonen er blevet skarpere, og der er sket en tingsliggørelse af offentligt ansatte, som bekymrer ham. Tidligere var det systemet, man kritiserede. I dag er det den enkelte medarbejder personligt.

– Jeg repræsenterer et system, som ikke er ufejlbarligt, og de fejl, som begås, bliver jeg som frontpersonale sat lig med, selv om de ikke har noget at gøre med mine kvalifikationer, siger han.

Det bekymrer ham, at der er så meget fokus på den enkelte medarbejder som person. Det bekymrer ham også, at nogle folketingspolitikere mener, at det skal være muligt at retsforfølge medarbejdere for pligtforsømmelse.

– Det har altid været en del af min sikkerhed at tilhøre et system, men nu bliver vi som medarbejdere mere alene, fordi kritikken mod systemet

bliver rettet individuelt mod den enkelte medarbejder. Jo mere udsat vi bliver som enkeltpersoner, jo større tvivl og usikkerhed bliver der sået om arbejdet. Ethvert møde kan være det sidste, siger Morten Døring.

Der skal være et sikkerhedsnet

Familiekonsulent Søren Bruun er tillidsrepræsentant for blandt andre familiekonsulenterne i Guldborgsund Kommune, og han hører fra flere af sine kolleger, at tonen omkring deres arbejde er blevet skarpere.

– Det sker i takt med, at sagerne er blevet tungere og tungere, og det påvirker medarbejderne, når der i medierne kører en Brønderslev-sag, en Rebild-sag eller en Tønder-sag, hvor medarbejdere bliver hængt ud for pligtforsømmelse, siger han.

– Medarbejderne er utrygge og bange for, om der fx er skjult kamera på deres arbejde. Det kan ikke undgå andet end at påvirke deres faglighed. Og det gør også noget ved dig som menneske, siger Søren Bruun.

Problemet bliver ofte diskuteret på medlemsmøder og personalemøder.

– Arbejdet kræver, at vi skal være skarpere i retorikken og være sikre på det, vi siger og gør, for vi skal kunne tåle, at det bliver brugt imod os. Vi er alle bange for at blive udstillet som en dårlig person, siger Søren Bruun.

Han efterlyser en klar opbakning fra ledelsen, og han opfordrer arbejdsgivere og de faglige organisationer til at sætte sig sammen og finde ud af, hvordan man kan beskytte medarbejderne. Det er ikke nok kun at agere, når der er tale om ærekrænkende eller injurierende beskyldninger.

– Der skal være en beredskabsplan på samme måde, som når en medarbejder fx er blevet overfaldet, siger han.

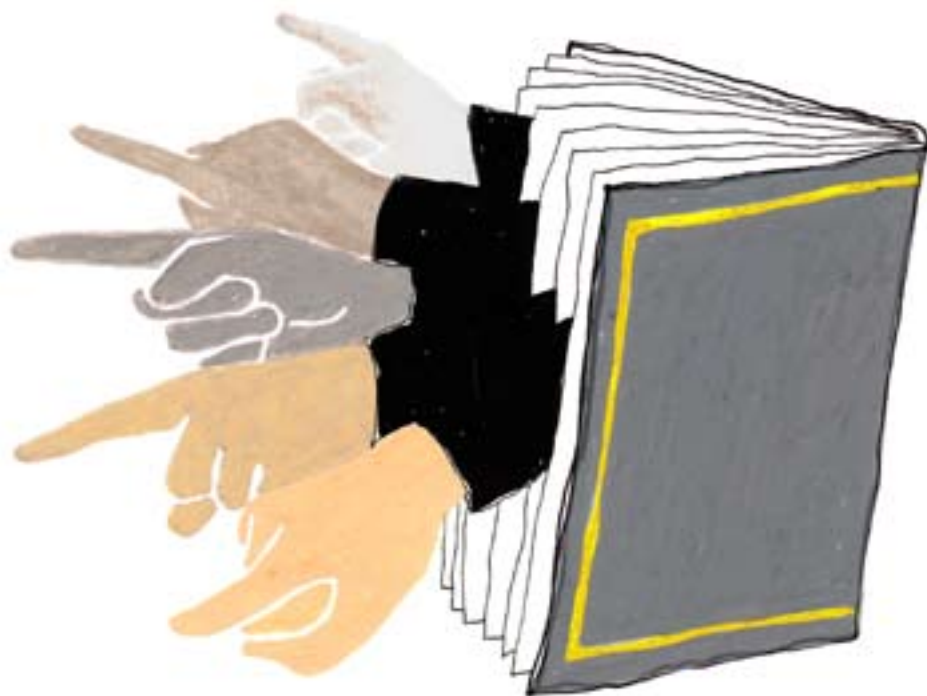
Beredskabsplan mod medierne

I Guldborgsund Kommune har ledelsen lyttet til medarbejderne og vil i samarbejde med medarbejderne i forvaltningsafdelingen 'Opvækst og velfærd' udbygge det allerede eksisterende kriseberedskab for 'vold, mobning og chikane'. Der skal udarbejdes et afsnit, som beskriver, hvordan medarbejderne skal forholde sig, når de bliver hængt ud i medierne, fortæller arbejdsmiljørepræsentant og SSP-konsulent Bjarne Pilborg.

– Vi skal have skabt en praksis for, at de her situationer bliver tacklet som et arbejdsmiljøproblem, hvor der er en klar plan for, hvad der skal ske, og hvilken støtte medarbejderne kan få fx til psykologhjælp, siger han.

Men han erkender samtidig også, at det er et svært område at opsætte regler for. Ytringsfriheden giver meget vide rammer for, hvad borgere må sige om en medarbejder, og den kan ikke begrænses.

– Det er let at udarbejde regler for fx tunge løft og slag, men hvordan forebygger man at blive



udstillet i medierne som en ond person, når det er borgerens ret at ytre sig, spørger Bjarne Pilborg.

Det kræver i hvert fald stærke medarbejdere, mener han.

Og heri er børne- og ungechef Dorthe Mackenzie enig.

– Vi er nødt til at rekruttere psykisk robust personale. Det er ikke nok at være faglig dygtig. Vi bevæger os i en gråzone, hvor der ikke kan opstilles klare regler for, hvad man som medarbejder skal finde sig i.

Den kommende tid vil der blive holdt møder og konferencer for medarbejderne om problemet, og her vil man gennemgå den beredskabsplan, som kommunen lige nu er i gang med at udarbejde. Det er nødvendigt at gøre noget for at skabe tryghed for medarbejderne, mener Dorthe Mackenzie.

– Ellers kan jeg godt frygte, at medarbejderne ikke tør handle, når de fx vurderer, at de skal underrette om, at et barn mistrives, siger hun.

Socialpædagogerne i en central rolle

Både Morten Døring og Søren Bruun håber, at der ikke kun i Guldborgsund Kommune men også i andre kommuner bliver skabt en debat om, hvad man som offentligt ansat skal finde sig i. Og de ser gerne, at Socialpædagogerne får en central rolle i det arbejde.

– Hvis ledelsen af en eller anden grund ikke kan finde ud af, hvordan den skal beskytte medarbejderne, så står man som medarbejder afmægtig og helt alene. Derfor skal Socialpædagogerne være den rustning, som medlemmerne kan tage på, siger Søren Bruun. ■

BLÅKÆRGÅRD

At arbejde med relationer er også at køre en tur

Når man arbejder med syge mennesker, kan man aldrig få en garanti for, at de ikke reagerer u hensigtsmæssigt, siger lederen på Blåkærgård. Hun og medarbejderne føler sig udråbt som de medskyldige, da deres kollega blev dræbt

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk
Foto: Preben Madsen / Scanpix

De mistede en kollega. Socialpædagog Judy Meiniche Simonsen blev myrdet under en køretur med en beboer (KH), der nu er sigtet for drabet.

Klokken var omkring 17:30 tirsdag den 7. februar, da de tog af sted, og de ville være tilbage på Blåkærgård kl. 19:00.

Da de ikke var vendt tilbage omkring det aftalte tidspunkt, og Judy Meiniche Simonsen ikke havde ringet og sagt, at de var blevet forsinkede, kontaktede medarbejderne straks leder Jette Svensson og politiet, sådan som reglerne på stedet foreskriver.

Blåkærgård er et bosted for mennesker med en psykisk lidelse og misbrug af rusmidler.

Socialpædagog og tillidsrepræsentant John Mikkelsen var en af de tre nattevagter den aften.

Allerede samme aften gik politiet i gang med eftersøgningen, og medarbejderne forsøgte flere gange i løbet af aftenen at ringe til Judy Meiniche Simonsen og sende sms. Men hun svarede ikke tilbage.

Hun var en faglig dygtig og erfaren medarbejder, som var i stand til at vurdere en situation. Hun kunne sige fra, når situationen krævede det, fortæller leder Jette Svensson.

Efterhånden som natten skred frem, og der ikke kom livstegn fra Judy Meiniche Simonsen, blev medarbejderne mere og mere urolige.

– Nogle brød sammen og græd, fortæller John Mikkelsen.

Da hans vagt sluttede næste morgen kl. 7, blev han på bostedet, og imens Jette Svensson informerede beboere og de medarbejdere, der var mødt ind om morgenen, overtog han noget af deres arbejde.

– Det var lidt en kaotisk morgen. Både medarbejdere og beboere græd.

John Mikkelsen tog hjem senere på formiddagen for at få lidt hvile.

– Men jeg blev ret hurtigt kontaktet og fik at vide, at Judy var afgået ved døden.

Han tog straks tilbage til arbejdspladsen, hvor de medarbejdere, som ikke var på arbejde, lidt efter lidt mødte op.

– Vi havde brug for at være sammen. Vi gik og snakkede og var kede af det sammen, både os og beboerne. Det er lige så uvirkeligt og ufatteligt for dem, som det er for os, siger John Mikkelsen.

Han har som tillidsrepræsentant været på en af sine sværeste opgaver.

– Det er meget tungt at se den sorg, som mine kollegaer er kommet i.

Kan også ske på gaden

Arbejdet med beboerne på Blåkærgård er relationsarbejde. I samarbejde med beboerne er det medarbejderens opgave at finde ud af, hvilken vej beboerne skal flytte sig. Det kaldes også psykosocial rehabilitering, fortæller Jette Svensson.

Judy Meiniche Simonsen var kontaktperson for KH, og da hun kørte en tur med ham, kunne formålet være at få drøftet hans personlige forhold – og det gør man ofte med størst udbytte ved at flytte sig væk fra de vante omgivelser.

En køretur er erfaringsmæssigt et godt sted at snakke sammen, fordi man kan lade blikket vandre ud ad vinduet og få tankerne adspredt, hvis man fx er ked af noget. At sidde over for hinanden er altid mere konfronterende, fortæller Jette Svensson.



Beboerne har behov for individuel støtte og omsorg i hverdagen. De kan ikke klare sig alene, men skal have betydelig professionel hjælp. Alle beboerne er der frivilligt, og de kan frit færdes uden for bostedet. Det var også gældende for KH, der nogle gange tog ind til gågaden i Viborg eller besøgte sine venner i andre byer.

Efter drabet på Judy Meiniche Simonsen har medarbejdere og ledelse i detaljer gennemgået dagen, hvor de kørte en tur. Var der signaler hos KH, som indikerede, at de ikke skulle have kørt en tur? Kunne de have gjort noget anderledes?

Hverken Judy Meiniche Simonsen eller de medarbejdere, der inden køreturen havde haft kontakt med KH, havde registret, at noget var anderledes. Reglen er, at man kun tager på tur, hvis alt er i orden. Er medarbejderne det mindste i tvivl, må man ikke tage nogle steder hen.

– Hvis vi vurderer, at det ikke er dagen, så gør vi det ikke. Det er ikke sådan, at vi bare putter en ekstra medarbejder ind i bilen og så kører vi. Vi mærker hele tiden efter. Hvor er beboeren, og hvor skal vi være i forhold til det, siger John Mikkelsen.

– Vi ved alle sammen, at det er et højspændingsfelt at være i, når psykisk syge også har et misbrug, siger John Mikkelsen.

Alle medarbejdere er uddannede, og de får løbende efteruddannelse, så de fagligt er klædt på til opgaven. Blandt andet i konflikthåndtering. Evaluering og supervision er en fast bestanddel af arbejdet, og der er klare beredskabsplaner, som

skal følges fx i forbindelse med vold. Og normeringen er også i orden.

– Vi har ikke været igennem en sparenormering, og har det personale, som vi skønner, vi skal bruge. Hvis der i en periode er lidt uro, kan vi skrue op for normeringen, siger Jette Svensson.

De havde som altid overholdt de foreskrevne sikkerhedsregler, da Judy Meiniche Simonsen kørte en tur med KH.

– Det kan være et farligt felt at arbejde i, men omvendt kunne det også ske på gågaden i Viborg, siger John Mikkelsen.

Beboere og familie ramt

De første timer efter drabet blev der ringet rundt til familie og venner, både medarbejdernes og beboernes, fordi mange var skræmte og bange for, at det også kunne ske for deres familie.

John Mikkelsen oplevede det med sin egen familie, der reagerede på, at nogen var blevet myrdet på hans arbejde.

– Min 20-årige søn sagde til mig 'der skal du da ikke arbejde', så trak han lige vejret et par sekunder og fortsatte 'jamen, det skal du så'.

– Efterhånden som man fik snakket om det, kunne han godt se, at det er en tilfældighed, at det er sket.

Regionen har tilbudt både medarbejdere, beboere og de pårørende at deltage i et krisemøde.

Beboerne føler sig stemplede som voldsforbrydere. John Mikkelsen fortæller, at den beboer, som han er kontaktperson for, har oplevet at sidde i

SORG Siden socialpædagog Judy Meiniche Simonsen blev fundet dræbt den 8. februar, har både medarbejdere og beboere følt stor sorg

Det kan være et farligt felt at arbejde i, men omvendt kunne det også ske på gågaden i Viborg

John Mikkelsen, socialpædagog og tillidsrepræsentant

bussen og høre passagerer bag ham hviske 'Det er da en af dem oppe fra Blågård'.

– Han har overhovedet ikke noget med det at gøre. Det er hårdt at se på, siger John Mikkelsen.

Jette Svensson supplerer:

– Beboerne er meget utrygge ved at tage ind til byen, for de føler, at folk kigger efter dem.

De sendte Judy direkte i døden

Da medierne var færdige med at beskrive drabet på Judy Meiniche Simonsen, hvor hun blev fundet, og hvordan man mente, hun var blevet dræbt, begyndte de at lede efter skyldige.

Selv om KH er sigtet for drabet, så blev medarbejderne og ledelse på bostedet mere eller mindre udskreget som medskyldige: At det var dem, der havde svigtet, fordi de ikke havde støttet op om Judy Meiniche Simonsen, fortæller Jette Svensson og John Mikkelsen.

– Flere tidligere ansatte stod i kø for at få deres to minutters berømmelse i nyhederne og nærmest beskyldte os for at, at sikkerheden ikke var i orden, og at det var os, der var skyld i Judys død, siger John Mikkelsen.

– Det er fint nok, at man har en mening om tingene, men hvis den er tre år gammel, burde man sætte sig ind i sagerne, inden man udtaler sig.

Også andre har givet Blågård skylden.

Blandt andet pensioneret psykiatrisk overlæge Peter Nicolaisen, Region Midtjylland, der i Viborg Stifts Folkeblad udtalte følgende dom over ledelse og medarbejdere på Blågård: 'De sendte Judy direkte i døden'.

Det er meget hårdt for både medarbejdere og ledelse at blive udskreget som ufaglige, uprofessionelle og ikke mindst skyldige i en kollegas død.

– Man kan træffe nok så mange sikkerhedsforanstaltninger, men når man arbejder med syge mennesker, kan man aldrig få en garanti for, at de ikke reagerer uhensigtsmæssigt, siger Jette Svensson.

Men det budskab har Blågård ikke kunnet komme igennem med i medierne.

De har heller ikke kunnet komme igennem med den kendsgerning, at det ikke er medarbejderne på Blågård, der har vurderet, at KH kunne klare sig uden for retspsykiatrisk afdeling, hvor han var indlagt.

– Det er retspsykiaterens ansvar at vurdere Kristians farlighed. Og psykiateren har vurderet, at han var rask nok til at blive udskrevet fra retspsykiatrisk afdeling og være ude i samfundet. Derfor blev han visiteret til os, siger John Mikkelsen.

Hadde psykiateren vurderet, at der skulle have været to medarbejdere til stede sammen med KH, så havde det stået i de papirer, som psykiateren sender med, når en person bliver visiteret til Blågård. Der stod ikke noget. Der stod heller ikke noget om, at man skulle fod-følge KH. Det vil sige overvåge ham hele tiden. Tværtimod var det psykiaterens vurdering, at KH frit kunne færdes, hvor han ville.

Det gode liv fra barnsben

Der har i tiden efter drabet på Judy Meiniche Simonsen været mange forslag fremme om, hvad man kan gøre for at det ikke sker igen. Et af dem går på, at der skal ansættes vagtmænd i uniform.

– Men hvad skulle det dog til for, spørger Jette Svensson.

Skylden for drabet ligger hos den, der har begået det, fastslår hun, og hvis man ellers skal finde skyld andre steder, så skal man se på de vilkår, som man byder nogle børn i vort samfund.

– Hvis vi som samfund kunne passe ordentligt på vores børn, ville der ikke være så mange ulykkelige voksne, som har brug for hjælp. En stor gruppe af vores beboere har haft omsorgssvigt i deres barndom, fx seksuelt misbrug, misbrugsforældre og voldelige forældre, siger Jette Svensson.

– Der ligger for mig at se skylden.

Tilbage til hverdagen

Regionen vil gennemgå omstændighederne omkring drabet og komme med en vurdering af, om tingene kunne være håndteret anderledes, og ser desuden på, om man fremover skal ændre i procedurene.

Blågård har aldrig tidligere stået i den her situation, og skal nu finde tilbage til hverdagen igen.

En af opgaverne er at ændre omgivelsernes syn på stedet.

– Det er rigtig svært med al den negative omtale. Hvordan kommer vi ud med, at vi laver et godt stykke arbejde? Som leder tænker jeg også på, at de medarbejdere, som måske nu er blevet utrygge ved at være her, kan overveje at søge væk.

– Vi havde et godt image, og det tror jeg også stadig vi har, for beboernes pårørende giver gode tilbagemeldinger. Men det er på nuværende tidspunkt svært at vide, hvordan det ser ud hos kommuner og sagsbehandlere, siger Jette Svensson.

En anden opgave er fortsat at tage hånd om både medarbejdere og beboere.

– Vi må prøve lige så stille og roligt at komme ind i hverdagen igen, siger John Mikkelsen. ■

BØGER

Redigeret af Maria Rørbæk

**Bedre forhandling**

Af Nicolai Robinson

'Vær blød som smør i relationen til din modpart, men hård som sten i forhold til indholdet'. Sådan lyder et af de gode råd om forhandling, der bliver fremsat i denne bog af jurist og forhandlingsrådgiver Nicolai Robinson. Bogen er særligt interessant for fx tillidsrepræsentanter, der ofte forhandler, men det er en af bogens pointer, at vi alle hele tiden forhandler. Som der står på bagsiden: 'Nogle forhandlinger er vi opmærksomme på. Dem har vi forberedt og sat i bås som forhandlinger. Det gælder, når vi skal købe hus eller forhandle løn, når vi skal have en kontrakt på plads i vores arbejde eller en bedre rente i banken. Andre forhandlinger finder sted, uden at vi opdager dem. Eller i hvert fald uden at vi anerkender dem som egentlige forhandlinger. Det kan være, når vi taler med andre interessenter i et større projekt eller med politikere, eller når der skal fordeles nye kontorer på arbejdspladsen' (...) 'I de erkendte forhandlinger er vi allerede kommet bedre fra start, fordi vi har mulighed for at ruste os. I de situationer, hvor vi ikke ser forhandlingen, er der derimod stor sandsynlighed for, at vi bliver snydt'. Formålet med bogen er at give det bedste tænkelige udgangspunkt for at forhandle.

Udkommet på Jurist- og Økonomforbundets forlag. 229 sider. 380 kr.

**Rod - En fighters fortælling**

Af Lene Møller Jørgensen

I dag er Janus Nabil Bakrawi en kendt skuespiller, der blandt andet har haft roller i Pizza King, Taxa og Ørnen. Engang var han den nye dreng på det nu nedlagte Hummeltofte Børnehjem. Syv år gammel blev Janus, der er født i Danmark, bortført af sin far, der tog ham med til Jordan. Fire år efter kom de tilbage til Danmark, da Janus ikke længere kunne et ord på dansk. Her kom han først på børnehjem og siden på ungdomspension, så denne portrætbog giver blandt andet et indtryk

af, hvordan det kan opleves at være anbragt. Som den aften, hvor han ligger og græder i sengen på børnehjemmet og en socialpædagog kommer ind. 'Jeg vil bare være hvid og have glat hår og blå eller grønne øjne', hulker han – og hun vugger ham og siger: 'Du er køn. Du er smuk'. 'Hun lyver', tænker Janus, der ellers er glad for børnehjemmet. Bogen skildrer, hvordan Janus begynder at strejfe rundt om natten, hvor han drikker, rapser og laver ballade. Og hvordan han udvikler sig – drevet af et ønske om at blive set og anerkendt, modbevise fordomme og slå rod. I bogen fortæller han også, hvordan det har været at være en af de første brune skuespillere i Danmark.

Udkommer 24. februar på Pretty Ink. 192 sider. 249,95 kr. [vejl.]

Mentalisering i mødet med udsatte børn

Af Janne Østergaard Hagelquist

Denne bog indledes med et eksempel: En mand henvender sig til socialforvaltningen og fortæller, at en kvindelig misbruger i hans venskabskreds har efterladt sin 3-årige datter hos ham. Han skulle passe hende én nat, men tre uger efter er moderen stadig ikke kommet tilbage. Manden beder kommunen hente pigen, for nu 'gider han ikke se på hendes sure fjæs mere'. Pigen bliver anbragt midlertidigt i en plejefamilie, hvor hun konstant sutter på alting og siger en høj, pibende lyd. Familieplejeren er opmærksom på, at pigen er ulykkelig og bange – og på at hun selv har brug for aflastning. Manden og familieplejeren giver ifølge bogens forfatter et eksempel på henholdsvis meget ringe og god mentalisering. Mentalisering kan nemlig defineres som 'fokus på mentale tilstande hos én selv og hos andre, i sær i forbindelse med forklaring af adfærd', og bogen handler blandt andet om, hvordan man kan anvende den nyeste viden om mentalisering og traumer i mødet med og behandlingen af omsorgssvigtede og traumatiserede børn og unge. Bogen forsøger at give en let tilgængelig fremstilling, og henvender sig blandt andre til familieplejere og socialpædagoger.

Udkommet på Hans Reitzels Forlag. 236 sider. 268 kr.

**Mennesket i hjernen - en grundbog i neuropædagogik**

Af Kjeld Fredens

Her kommer den anden – og gennemgribende reviderede – udgave af bogen om, hvordan man kan blive god til at lære eller bedre til at hjælpe andre med at blive mere lærenemme. Bogen er en indføring i neuropædagogik, som ifølge bogens forfatter, læge og hjerneforsker Kjeld Fredens, har to sider: Dels hvorledes viden om hjernen og mentale processer kan berige vores viden om læring, dels hvordan man kan hjælpe den svage elev, børn og unge med indlæringsvanskeligheder eller neuropsykologiske udviklingsforstyrrelser. I forhold til første udgave af bogen, er der sket store ændringer. Kapitler er fjernet, nye er kommet til og afsnit er skrevet helt om, for som forfatteren siger: 'Forskerne har svømmestøvler på. Den nyeste viden er ikke nødvendigvis den mest sikre, fordi den ofte er på forsøgsplanet. Men noget af det, der var usikkert – og kun svagt antydnet – for syv år siden, er nu blevet en vigtig viden, som har givet bogen en ny drejning'. Anden udgave inddrager således den nyeste forskning, bl.a. om, hvorfor arbejdshukommelsen kan spænde ben for læring, og om kollaborativ læring og fælles opmærksomhed.

Udkommet på Hans Reitzels Forlag. 424 sider. 398 kr.





ARBEJDSGLÆDE

Vi tror, vi er noget!

Personalet strutter af arbejdsglæde og faglig selvtillid i Team Ålunden i Grenå. Men sådan har det ikke altid været. De seneste ti år har lederen og et motiveret personale i fællesskab sat en ny og bedre kurs, og i dag er de ikke blege for at kalde stedet for verdens bedste arbejdsplads

Af Sanne Hansen, redaktionen@sl.dk
Foto: Søren Kjeldgaard

Dagligstue, kontor og køkken summer af liv. Nogle kigger billeder fra nytårsfesten på computeren. Andre melder sig til en koncert med gruppen Kandis i Ørum Hallen og får økono-

mien ved billetkøbet på plads. Midt i det hele trækker socialpædagog Lars Arthur Halds store, sorte labrador hjemmevant rundt blandt beboere og ansatte i bofællesskabet Ålunden i Grenå. Limbo hedder hunden, der netop har fået et bad hos en af beboerne. I køkkenet bliver der hakket og skåret fyld til aftenens pitabrød. På kontoret kigger socialpædagog Maria Kjeldsen granskende og påtaget strengt på en beboer, der sidder tilbagelænet på en kontorstol.

– Claus, har du egentlig været her henne under i dag, spørger hun, mens hun peger op på en bedaget mistelten under loftet. Uden at vente på svar vinker hun en kollega hen til sig, og Claus Vinther når kun at grine afvæbnende, inden han bliver kørt på kontorstolen hen under kyssegrenene og taget under kærlig behandling – om ikke med kys, så med masser af kram.

– Lars Arthur, hjææælp, råber han på skrømt.

Vi ville skabe en perfekt arbejdsplads med selvudvikling og faglig udvikling. Og det er selvfølgelig ikke kommet på en eftermiddag

Kim Nielsen, socialpædagog

Men pædagogen vender sig bare kort om fra computeren ved skrivebordet

– Nej, nej – bare gi' ham! opmuntrer han og vender tilbage til skærmen.

Et knus, der varmer

Fysisk kontakt er hverdag i bofællesskabet Ålunden i Grenå. Og ikke kun i forholdet til beboerne. De ansatte giver hinanden et knus eller en high-five, når de møder ind, er opmærksomme på en god øjenkontakt og positiv kommunikation indbyrdes. For eksempel er ironi og sarkasme ikke velset, fordi den sår tvivl om afsenderens intentioner. Den positive måde at møde hinanden på blev introduceret for ti år siden, da Frode Lerdahl som ny leder havde meget på hjerte.

– Her var mange konflikter, intriger og 'skyl-lerumssnak'. Sygefraværet var stort, folk gik i små sko og manglede social interesse. Og det havde jeg lyst til at vende, fortæller han, der med årsskiftet har fået nyt job som områdeleder for blandt andet Team Ålunden.

Den nye kurs, Frode Lerdahl introducerede, gik kort fortalt ud på at 'slette' det eksisterende og skabe en ny historie med tillid og anerkendelse som vigtige elementer. Samtidig skulle der uddelegeres ansvar, og den tidligere topstyring skulle afvikles. Fejlfinding skulle erstattes af fokus på succeser.

– Jeg ville have vægt på vi'et og involvere medarbejderne. Nogen syntes det var bøvet og fandt det mere behageligt at placere skyld og ansvar, som de plejede. Men de fleste syntes, det var befriende og følte, at de fik stoltheden tilbage. De koblede sig hurtigt på og sagde 'Hold da fast. Der er jo mening med det hele', fortæller Frode Lerdahl.

Enkelte medarbejdere forlod stedet som følge af kursændringen, men flertallet blev medspillere – og købte også idéen om at mødes med et knus.

– Nogen syntes, det var unaturligt og lidt bøsseagtigt. Men hold da op, hvor er det godt, griner Frode Lerdahl og understreger, at folks intimsfære naturligvis respekteres.

– Hvis det er forkert for een, siger man bare 'Hej – godt at se dig'.

Udvikling et must

Socialpædagog Kim Nielsen har i en årrække været tillidsrepræsentant for Team Ålunden. For øjeblikket arbejder han et andet sted, mens han har orlov fra sin tidligere arbejdsplads, men han

falder hurtigt ind i jargonen og snakken om den arbejdsglæde og faglige stolthed, han har været med til at udvikle.

– Det blev et fælles projekt for os. Vi ville skabe en perfekt arbejdsplads med selvudvikling og faglig udvikling. Og det er selvfølgelig ikke kommet på en eftermiddag, fortæller Kim Nielsen.

Et af redskaberne har været masser af input, hvor det vægtes, at alle er med, så der opstår fælles læring og viden. På kontorerne på Ålunden er inspirationen udefra tydelig. Her fortæller opslag og plakater om værdigrundlaget. Og den anerkendende tankegang siver nærmest ud fra omvendt jantelov og små visdomsord som: 'If you don't believe in miracles, perhaps you've forgotten you are one'.

Personalegruppen i Team Ålunden får kontinuerligt 'fyldt på' af coaches og psykologer og har på den måde stykket et fælles tankegods sammen, som hverdagen hviler på. Der arbejdes blandt andet i plenum med trivselshuse og personlighedsprofilanalyser, så alle kender hinandens fortrin og udviklingsønsker.

– Vi har profilerne oppe hver anden-tredje måned. Jeg har for eksempel valgt at øve mig på to

TILLID Borgerne har tillid til, at de bliver taget alvorligt og får hjælp. Og vores arbejde med de gode historier har smittet af. Beboerne er gode til at komme med deres udfordringer plus det, der er gået godt, fortæller

Maria Kjeldsen (nr. tre fra venstre)





ting det næste halve år og har bedt de andre om at hjælpe mig. Vi forpligter os overfor hinanden, forklarer Maria Kjeldsen.

En af inspiratorerne til udviklingsarbejdet er den tidligere topatlet Arne Nielsson, en anden kilde den såkaldte FISH-filosofi fra Seattle. En helt enkel managementteori, som handler om at sprænge rammerne, turde lege, være nærværende, vælge sin holdning og gøre 'kunderne' glade.

På Ålunden tænkes filosofien ind i måden at møde hinanden og brugerne på. Glæden og de gode historier er i højsædet og det legende element holdes hele tiden i live. Som når vinterens snebolde fryses ned og gemmes til en kamp en varm sommerdag. Eller når pudekampe sætter lamper og andet i svingninger.

Tænk stort!

Maria Kjeldsen har arbejdet i Team Ålunden siden 2005, hvor processen allerede var i gang. Som nyansat mærkede hun straks den positive stemning.

Team Ålunden

Indtil årsskiftet bestod Team Ålunden i Grenå af tre bofællesskaber for udviklingshæmmede, socialt udsatte unge, misbrugere og unge med ADHD. De 22 medarbejdere på de tre matrikler varetog også bostøtte til 75 borgere i samme målgruppe.

I 2011 tog det daværende Team Ålunden andenprisen i kategorien Danmarks bedste mindre arbejdspladser i en kåring foretaget af det uafhængige analyseinstituttet Great Place to Work. 150 mindre arbejdspladser deltog i konkurrencen. Fra årsskiftet er Team Ålunden blevet delt op ved en kommunal organisationsændring og består i dag af to bofællesskaber for udviklingshæmmede, et dagtilbud og bostøtte. Sygefraværet i Team Ålunden er i dag på 0.37

LEG På Ålunden omsættes FISH-filosofien, der bl.a. handler om at sprænge rammer, turde lege og gøre 'kunderne' glade fx til pudekampe – her er det Lars Arthur Hald, der er 'skydeskive' for Mariann Christensen og Maria Kjeldsen

– Da jeg blev vist rundt, så jeg vaskerummet og det tøj, der skulle ordnes. Jeg spurgte, hvad der skete, hvis jeg ikke nåede det, og medarbejderen svarede meget typisk 'Jamen, så er det jo fordi, du har valgt at være sammen med brugerne, Maria'. I det hele taget oplevede jeg utroligt glade mennesker, der var engagerede i deres arbejde og ikke havde en fejlfindingskultur. Jeg tænkte, 'kan det virkelig passe', men fandt ud af, at sådan er det bare, konstaterer hun. Også en oplevelse af at blive taget alvorligt og blive brugt som sparringspartner som helt nyuddannet overbeviste hende om, at hun ikke så syner.

– Sådan er kulturen. Der er ingen barrierer i form af køn, alder eller andet.

Alder kan Mona Thøstesens, der også er socialpædagog, snakke med om. Hun er tæt på pensionsalderen og har arbejdet på stedet i 23 år. Men har ingen planer om at trække sig tilbage.

– Hvad skal hun hjem og gå for, spørger Frode Lerdahl med et skævt smil.

Og Mona Thøstesens er enig:

– Det er en fed arbejdsplads, som jeg har set udvikle sig til noget utroligt godt. Vi får ikke lov at sove i timen, og vi får lov til at indfri vores drømme.

Og drømme er der nok af. Op til jul opstiller de ansatte i fællesskab ønsker for fremtiden. I det forgangne år er det lykkedes at indfri ønsket om en speedbåd, et bofællesskab for unge med ADHD og en planlagt café er på trapperne.

– Men vi har ikke købt Korsika endnu, og vi har heller ikke fået en transseksuel stripper, konstaterer Frode Lerdahl med et smil.

Også beboerne tør drømme. På Flemming Dingsøes badeværelse står et stort, fritstående badekar på løvefødder. Han viser det frem med glæde.

– Da jeg fik det, skulle Maria hjælpe mig med at samle det. Men det kunne hun ikke finde ud af. Der grinte jeg af hende. Men jeg kunne godt selv, triumferer han venskabeligt.

Tonen mellem beboere og ansatte er hjertelig og ligefrem – og er gennem årene blevet påvirket af udviklingen i personalegruppen.

– Vi har borgere, der er fulde af tillid. De driller personalet, spiller op til leg og er ikke bange for irrettesættelser, siger Frode Lerdahl.

Maria Kjeldsen supplerer:

– Ja, og de har tillid til, at de bliver taget alvorligt og får hjælp. Og vores arbejde med de

PING-PONG Da Frode Lerdahl (tv) trådte til som teamleder, blev der uddelegeret ansvar, og den tidligere topstyring skulle afvikles. 'Jeg ville have vægt på vi'et og involvere medarbejderne', fortæller han

gode historier har smittet af. Beboerne er gode til at komme med deres udfordringer *plus* det, der er gået godt.

De gode forstyrrelser

Et element, der fylder meget i det pædagogiske arbejde i Team Ålunden er en tanke om 'meningsfyldte forstyrrelser'. Der skal være variation i opgaver og udfordringer. Det betyder blandt andet, at opgaven som kontaktperson for beboere på Ålunden eller brugere i eget hjem ikke er fast.

– Da jeg havde været her et års tid, skulle jeg stoppe som kontaktperson for en bruger. Og jeg syntes slet ikke jeg var færdig med hende. Da gik jeg ind til Frode og brokkede mig over det, men han spurgte bare, hvad det var, jeg ikke var færdig med, fortæller Maria Kjeldsen, der i dag er helt overens med det uforudsigelige.

– Vi bliver rusket i, og intet bliver for dagligdags. Vi falder aldrig i søvn, konstaterer hun og giver et eksempel på, hvordan omskifteligheden også kan komme borgerne til nytte ved at stille spørgsmålstejn ved indgroede rutiner: En kontaktperson skrev konsekvent en borgers postkort for ham. Da en ny kontaktperson blev tilknyttet, blev rutinen ændret – for brugeren kunne selv!

Frode Lerdahl understreger, at der tages hensyn til brugernes habitus. Enkelte kan have brug for, at kontaktpersonen er den samme altid. Men generelt er det vigtigt, at hverken brugere eller pædagoger føler, de ejer hinanden.

– Da jeg blev ansat, var der en kultur, hvor medarbejderne følte sig uundværlige. Men vi skal undgå følelsesmæssig involvering og medlidenhed. Det er *ikke* synd for vores brugere. De har et godt liv!

Det samme skal de ansatte have. I en tid med besparelser og få ressourcer gælder det om at være opfindsom. Så personalegoderne er gratis – men værdifulde. De ansatte laver selv arbejdsplanerne med hensyntagen til den enkelte. Der motioneres i arbejdstiden. Og der er et stort råderum i det daglige i forhold til mødetider, som kan ændres om nødvendigt – i tillid til at principet ikke udnyttes. Derudover har personalet et ivrigt socialt liv uden for arbejdspladsen for dem, der har lyst til at være med.

– Det handler om at have et fælles tredje. Når vi mødes i fritiden, bygger vi et fundament, som kan bruges i det daglige. For eksempel i konflikt-situationer. Så har man en omsorg, der gør, at



man bedre forstår hinandens reaktioner, forklarer Maria Kjeldsen.

I køkkenet er maden ved at være færdig.

– Mine damer og herrer – det bliver værre og værre. Nu er det ved at være tid til at få noget at spise, lyder det ud i stuen og beboere og ansatte bænker sig om det store spisebord. Mariann Christensen løfter op i sin trøje og bloter en sort t-shirt til ære for Socialpædagogens læsere.

'Vi smiler, fordi vi arbejder på verdens bedste arbejdsplads', står der med store typer.

– Ja, vi er ikke kede af at sige, at Ålunden er et fantastisk sted. Vi tror, vi er noget. Men vi er ikke færdige. Vi skal genskabe det hver dag. Og man skal ikke altid bare blive i 'best practice', men begynde at tænke på 'next practice', smiler Maria Kjeldsen. ■

FISH-filosofien

Filosofien opstod på et fiskemarked i Seattle, hvor medarbejderne kedede sig. De tilføjede ordene 'World Famous' på butikkens skilt og gav sig til at kaste med fiskene. Kunderne strømmede til – og herudfra blev fire principper formuleret:

- **Vær nærværende:** Om at være følelsesmæssigt til stede for andre. Nærvær rummer et budskab om respekt, som styrker relationerne.
- **Leg:** Om at banke på til din naturlige måde at være kreativ på og have det sjovt på.
- **Gør dem glade:** Om at værdsætte kolleger og 'kunder' og altid være klar til at gribe chancen for at vise dem, hvor meget du værdsætter dem.
- **Vælg din holdning:** Om at tage ansvar for, hvordan du er som menneske. Du kan ikke styre det, der sker rundt om dig, men du kan vælge din reaktion. Du styrer din holdning frem for, at din holdning styrer dig.

VIDENSGEVINST

Uddannelse betaler sig altid

f:nyt Alle uddannelser er en god forretning både for den enkelte, samfundet og statskassen, viser en undersøgelse fra Arbejderbevægelsens Erhvervsråd

Af Kurt Ladefoged, fnyt@sl.dk

Selv om den økonomiske krise har gjort det svært for især nyuddannede at få fodfæste på arbejdsmarkedet, så viser nye beregninger, at uddannelse stadigvæk er en særdeles god forretning for både den enkelte, for samfundet og for statskassen. Gevinsterne er faktisk så store, at samfundets

velstand vokser med op til 10 mio. kr. og statskassen med op til 8 mio. kr. hver gang en person gennemfører en uddannelse.

Det fremgår af en undersøgelse, som privatøkonom Mie Dalskov Pihl har lavet for Arbejderbevægelsens Erhvervsråd (AE-Rådet).

Flere økonomiske profesorer og den liberale tænketank CEPOS har ellers igennem en årrække argumenteret for, at uddannelse i Danmark ikke kan betale sig på grund af den relativt flade lønstruktur, hvor der for nogle uddannelser ikke er så stor forskel fra at være ufaglært, skriver AE-Rådet i sit resumé af undersøgelsen.

Oveni kommer så, at det under den økonomiske krise er blevet langt sværere at få fast

arbejde. Især nogle uddannelser er hårdt ramt, fordi krisen især er gået ud over en række konjunkturfølsomme brancher. Det gælder folk med længere uddannelser som arkitekter, økonomer og HR-uddannede, men også mange i velfærdsfagene i den offentlige sektor er blevet ramt af højere ledighed, fremgår det af analysen.

Store gevinster for alle

Analysen kortlægger gevinsterne ved samtlige uddannelser i Danmark og det dokumenteres, at der selv for den måske knap så erhvervsrettede humanist og den kriseramte tømrer er tale om relativt store gevinster ved at uddanne sig. Både når man måler på velstandseffekten, på indkomsten over livet, der er

tilbage efter, at den enkelte har betalt skat, men også når man ser på effekten på den offentlige saldo.

– At give unge en uddannelse er altså – på trods af den økonomiske krise – en guldrandet investering. Både for samfundet og for den enkelte. Samfundet får mere velstand, større skatteindtægter og mindre udgifter til overførselsindkomster, fordi uddannelse skaber større jobsikkerhed og en højere timeløn.

– Den enkelte har med en uddannelse i bagagen udsigt til et mere stabilt arbejdsliv og en højere disponibel livsindkomst, konkluderer Mie Dalskov Pihl i sin analyse. ■

Se hele AE-analysen via www.kortlink.dk/lakgg

ARBEJDSTIDER

Højst to nattevagter i træk

f:nyt Forebyggelsen af brystkræft kan blandt andet ske ved ikke at have mere end to nattevagter efter hinanden, anbefaler en række eksperter

Af Kurt Ladefoged, fnyt@sl.dk

Nu er 12 internationale og danske eksperter som de første klar med en række anbefalinger til forebyggelse af brystkræft i forbindelse med natarbejde, skriver avisen.dk.

Hvis man har arbejde om natten, og har haft det i mange år, er der nemlig en øget risiko for at få brystkræft. En undersø-

gelse fra 2007 slog således fast, at arbejde, der giver forstyrrelser i døgnrytmen, øger risikoen for brystkræft.

Nu har Kræftens Bekæmpelse i samarbejde med Danske Regioner og Dansk Sygeplejeråd fået de 12 eksperter til at samle en række anbefalinger af, hvordan man bedst muligt forebygger kræfttilfældene.

Det giver god mening at sætte ind med forebyggelse, siger Sigurd Mikkelsen, der er overlæge på Arbejdsmedicinsk Klinik på Bispebjerg Hospital og en af de 12 forskere, der står bag anbefalingerne. Og en af anbefalingerne går således ud på, at man maksimalt har to nattevagter i træk.

– Man skal arbejde i hurtige og altid fremadrullende skift

(først dagvagt, så aftenvagt og så nattevagt, red.). Det forstyrrer desuden døgnrytmen mindre, hvis man dæmper lyset, når man arbejder om natten, siger Sigurd Mikkelsen til BT.

Han understreger, at hele formålet med anbefalingerne er at forstyrre den naturlige døgnrytme mindst muligt

I en fælles erklæring peger de tre opdragsgivere på, at den nye viden forpligter:

– Danmark er det første land, der laver ekspertbaserede anbefalinger på området – på baggrund af den viden, der foreligger. Vi kan ikke afskaffe nat- og skifteholdsarbejdet, så derfor har vi en forpligtelse til at sørge for, at kvinderne og arbejdsgiverne ved så præcist som muligt, hvad der kan

gøres for at modvirke risikoen for brystkræft ved natarbejde, fastslår Kræftens Bekæmpelse, Dansk Sygeplejeråd og Danske Regioner.

Resultaterne fra 2007 har især for sygeplejerskerne skabt grund til bekymring, og derfor er Dansk Sygeplejeråd glade for de nye resultater.

– Det er rigtig godt, at eksperterne kommer med nogle konkrete anbefalinger, som medarbejderne kan forholde sig til. Jeg går nu ud fra, at arbejdsgiverne vil tage ansvar og sørge for, at det bliver muligt for medarbejderne at følge eksperternes råd, siger Dorte Steenberg, næstformand i Dansk Sygeplejeråd. ■

Læs eksperternes anbefalinger via www.kortlink.dk/lakps



ARBEJDSPLADSBesøg

Det normale eller det optimale?

Det kræver masser af inklusion på en arbejdsplads at rumme en borger herfra, fortalte medarbejderne på Bøgeskovgård Aktivitetscenter, da forbundsformand Benny Andersen kiggede forbi

Af Hanne Sørensen Smith, redaktionen@sl.dk. Foto: Rasmus Baaner

Der klappes, brummes og synges om livstræets grene og kærlighedens fylde. Kaffen slubres, og bollen glider ned. Stemningen er præcis så omfavnende som de utalige knus, der deles ud til mor-

gensamlingen på Bøgeskovgård Aktivitetscenter i Viby J.

– Vi er sådan daghøjskoleagtige med mange undervisningsprægede tiltag. Det gør vi meget ud af for at supplere den rene beskæftigelse, fortæller en medarbejder på Udeholdet til Socialpædagogernes formand, Benny Andersen, der er på arbejdspladsbesøg sammen med kredsformand Verne Pedersen.

– Nu skal vi have nogle af vores gutter her i praktik ude omkring for at se, om de kan være et andet sted i beskyttet beskæftigelse. Men jeg vil sige, at det kræver masser af inklusion. Der er jo en grund til, at de er her hos os, siger medarbejderen.

Tillidsrepræsentant Martin Dam snakker senere om, at han ser det, som om samfundet en gang ville have 'det at være

anderledes' til at ligge så tæt på normalen som muligt. Så blev mantraet 'så tæt på det optimale som muligt'. Og nu er det ved at blive det med normalen igen.

Omvendt inklusion

Bøgeskovgård arbejder bevidst på omvendt inklusion, som Benny Andersen kalder det. Borgere og personale driver en aktivitetspark på to tønder land, hvor byens institutioner for børn og unge kan muntre sig med leg, aktiviteter og sport. Og et besøg kan for eksempel bruges til at tematisere 'det at være anderledes', som Bøgeskovgård skriver i folderen 'Kender du dragen i Viby?'

Det er fortrinsvis Naturværkstedets borgere og personale, der står for at passe parken og servicere de besøgende.

– Men vi laver nu så meget andet også, for vores gruppe her er meget forskelligartet, og vi forsøger at give borgerne mest mulig indflydelse, siger Eva Henriksen, der er en af tre pædagoger i værkstedet, og fortæller, at de deler sig op i mindre grupper, men ikke har ressourcer til så meget en til en-kontakt, som der egentlig er behov for.

Omkring 225 voksne udviklingshæmmede gør brug af Arbejds- og Aktivitetscenter Syd under Aarhus Kommune, der foruden Bøgeskovgård rummer Abildhus og Elmetoft. ■

Læs om besøget på www.sl.dk, og læs mere om Bøgeskovgård i Socialpædagogen nr. 17/2011 via www.kortlink.dk/akny



Fungerer det for dig?

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

Deadline for læserbreve til nr. 06/12 er mandag den 5. marts kl. 12.00.

Om metoder i Multifunc og det evige dilemma i socialpædagogisk døgninstitutionsarbejde

Af Bo Ertmann

Socialpædagoger er relationskunstnere. Vi manøvrerer intuitivt imellem det private, personlige og professionelle i vores relationsproduktion. Vi tror og håber, det kan hjælpe vore klienter. Vi ved det ikke – for relationskunst kan som bekendt ikke nemt måles og vejes.

Fælles tro og håb er godt og nødvendigt. Det virker, ved jeg fra erfaringer med anbringelser af unge med kriminalitetsproblemer i 70'erne. De kristelige og marxistiske opholdssteder og kollektiver rykkede de unge mest og bedst. De virkede.

Men hvad virker i dag? Virker opholdssteder for udsatte børn og unge i dag? Får vi noget for pengene? Er der dokumentation for, at det nytter noget – på kort sigt og på længere sigt?

Det er svært at dokumentere, og forskningen på området er som nævnt uhyre kompliceret – men ikke nødvendigvis umulig. Kunstvidenskab findes jo – og det moderne samfund forlanger resultater og stiller krav om,

at vi leverer en højere grad af præcision omkring, hvad det er, vi gør, hvordan – og hvad der kommer ud af det.

Vi kan ikke længere fastholde paradigmet om, at socialpædagogik er umådeligt kompliceret og derfor helt umåleligt.

Vi må vove at se i øjnene, at nogle metoder dokumenterbart generelt virker bedre end andre. Det kræver udvikling af viden og metoder – og afprøvning i praksis.

En ny Multifunc-døgninstitution

Socialstyrelsen har i samarbejde med professionshøjskolerne UCC, UCL, VIA UC og UC Syd iværksat forsøg med en ny type døgninstitution for udsatte unge – Multifunc. Den første er allerede åbnet i København. Lignende institutioner er på vej flere steder i Danmark. Den nye type institution er målrettet udsatte, udadreagerende unge, typisk med kriminalitetsproblestillinger, og er inspireret af forsøg med tilsvarende institutioner i Norge og Sverige. Målet er at tilstræbe at anvende de metoder, som ud fra vores nuværende viden har bedst dokumenteret virkning.

Alle medarbejdere er blevet grunduddannet i tre udvalgte metoder i en række kursusfor-

løb, hvorefter de har gennemgået en grad af specialisering:

- ART: Aggression Replacement Training.
- MI: Motivational Interview.
- NPPL: No Power No Lose.

Lær at være social, og styr din vrede

Aggression Replacement Training er en gruppebaseret og struktureret pædagogisk træningsmetode, der har vist sig at være effektiv i forhold til forebyggelse, reduktion og ændring af aggressiv adfærd hos børn og unge. Den er udviklet af Goldstein, Glick og Gibbs og er blandt de bedst validerede metoder på dette felt.

Teoretisk bygger metoden på kognitiv adfærdsteori og social læringsteori. I praksis udføres den igennem rollespil, lege og dialog, som træner de unge i at reflektere over deres egen og andres sociale adfærd.

Tre hovedkomponenter indgår i metoden: social færdighedstræning, vredeshåndtering og moralsk tænkning, og et forløb varer typisk ti uger med ti timers undervisning i hvert 'fag'.

Metoden stiller krav om dygtige instruktører, og en egentlig ART-instruktøruddannelse er nødvendig.

Den virker, dokumenteret ved en række effektstudier i både

Vi kan ikke længere fastholde paradigmet om, at socialpædagogik er umådeligt kompliceret og derfor helt umåleligt. Vi må vove at se i øjnene, at nogle metoder dokumenterbart generelt virker bedre end andre

USA og Skandinavien. Ikke på alle, altid – men på rigtig mange.

Vil du det, du gør?

Vi kender det alle. Vi vil noget – og gør noget andet. Vi kan ikke få det til at 'hænge sammen'. Motivational Interview er en metode, som måske kan hjælpe på vej. Det er en særlig form for rådgivning, hvor den styrede samtaleform har til formål at hjælpe klienten til at ændre adfærd. Det gøres ved sammen at udforske den ambivalens, vi alle har i forhold til en række problemstillinger.

Den bygger på den grundtanke, at man ikke kan installere motivation i andre – men at man i et samspil i en udfordrende samtale kan hjælpe hinanden til at udvikle en motivation til at ændre adfærd.

Klienten er i centrum – hele tiden – og der arbejdes i samtalen ud fra en række overordnede principper om at vise empati og tillid til klientens mestringspotentiale, om at tydeliggøre alle uoverensstemmelser imellem holdninger og adfærd og gå med og respektere klientens modstand. Ikke søge at overbevise den anden, men sammen undersøge tanker, følelser og virkelighed.

Metoden kræver øvelse og uddannelse af medarbejderne. Det er så svært for os hjælpere at undlade at give gode råd og fortælle andre, hvordan virkeligheden og sandheden er. Vi skal så at sige aflære vores tendens til at definere både problemet og sandheden for

andre. Motivation skal komme indefra.

Metoden er udviklet af Rollnick og Miller og har fundet stor udbredelse på sundhedsområdet og misbrugsinstitutioner.

Magt fører til modstand

No Power No Lose er navnet på en metode, hvor navnet i sig selv rummer selve essensen: hvis du begrænser magtanvendelse i konfliktsituationer, undgår du vindere og tabere.

Der er tale om en konflikt-håndterings- og selvbeskyttelsesmetode på en og samme tid. Den er udviklet i Sverige i 2003 på initiativ af en række institutionsledere og med Bernard Taylor som en helt central figur.

Elementerne i uddannelses- og træningsprogrammet er arbejde med konfliktteori, holdninger, risikovurderinger og systematisk opsamling af episodeerfaringer og en række helt lavpraktiske fysiske selvbeskyttelsesøvelser og holdegreb.

En særlig fordel ved metoden er, at den ikke kræver særlige deltagerforudsætninger, og at et grundkursus kan gennemføres på to dage.

Gennemgående i metoden er tænkningen om, at anvendelsen af fysisk og psykisk magt i de professionelle relationer bør undgås i videst muligt omfang.

Metoden har været anvendt på en række institutioner i længere tid, og den har dokumenterbart reduceret antallet af konflikter, som udvikler sig til direkte fysisk magtanvendelse og voldsepisoder.

Mode og metode

Erfarne socialpædagoger på døgnbehandlingsområdet kan udvise en velbegrunderet skeptisk holdning til en præsentation af nyere metoder.

'Først skulle vi involvere os, så skulle vi adfærdsregulere, så skulle vi motivere via det fælles tredje og snart skal vi til at coache. Det er bare ord!'

Alt sammen rigtigt – men også forkert. For vi har faktisk efterhånden en dokumenteret viden om, at nogle metoder er bedre end andre.

Mestring af vrede, konflikt-håndtering og motivationsarbejde er evige udfordringer for alle socialpædagoger på opholdssteder og i døgninstitutioner. De beskrevne metoder er naturligvis ikke det endelige svar på disse udfordringer. Men de udgør nogle kvalificerede og dokumenterede bud på, hvad der aktuelt er relevant at arbejde med.

Derfor har Socialstyrelsen sammen med de involverede professionshøjskoler besluttet at præsentere de tre metoder på to konferencer i henholdsvis København den 8. marts 2012 og efterfølgende den 23. marts i Aarhus. Den henvender sig bredt til alle, som arbejder med udsatte børn og unge, men er naturligvis især relevant for medarbejdere på døgninstitutioner og i behandlingstilbud. ■

Bo Ertmann er forskningsleder på Teori og Metodecentret, UCC og kan kontaktes på 4189 8000 og teoriogmetode@ucc.dk

DELTA I SOCIALPÆDAGOGENS
FACEBOOK-GRUPPE

ET RUM FOR FAGLIG REFLEKSION
OG ERFARINGSUDVEKSLING

SL.DK/FACEBOOK

NOTER

Gennembrud for sociale virksomheder

Sociale iværksættere som Specialisterne, Telehandelshuset og Al-lehånde udgør et vigtigt laboratorium for innovative velfærdsløsninger i Danmark, skriver Mandag Morgen. De skaber arbejde til socialt udsatte som autister, synshandicappede, døve og psykisk sårbare. Den type virksomheder står over for et stort gennembrud, idet EU-Kommissionen vil gøre det lettere for sociale virksomheder at skaffe livsvigtig kapital fra private investeringsfonde og selskaber. Danmark har netop fået sin første sociale venturefond, der vil investere 25 mio. kr. i socialøkonomiske virksomheder. Pengene kommer fra TrygFonden, der som den første virksomhed har valgt Specialisterne. De er den første virksomhed i verden, hvis kernemedarbejdere er folk med autismespektrumsforstyrrelser. Firmaet arbejder på markedsvilkår med at teste mobil- og computersoftware for andre virksomheder og det offentlige.

lmp

Underslæb mod udviklingshæmmed

Esbjerg Kommune har politianmeldt en medarbejder i Bofællesskabet Fyrparken for i flere år ulovligt at have hævet op mod 80.000 kr. årligt fra en udviklingshæmmed beboers konto. Den mistænkte medarbejder blev fritaget for tjeneste i januar. Sagen fik også konsekvenser for bostedets leder, der er blevet fritaget for tjeneste, selvom det var hende, der fik mistanke om underslæb. Socialpædagogernes formand Benny Andersen efterlyser klare og tidssvarende regler på området. 'Socialpædagogerne vil gerne have en vejledning, der tager højde både for digitaliseringen og for de øgede krav til socialpædagogernes medvirken til borgerens selvbestemmelse på det økonomiske område'. De gældende vejledninger er ved at blive revideret i et samarbejde mellem Justitsministeriet og Socialministeriet. Socialpædagogerne deltager i en arbejdsgruppe om etik i håndtering af borgernes økonomiske midler.

lmp

Sagt op – hvad så?

Den er den desværre nødvendig, den tjekliste, du nu kan finde på Socialpædagogernes hjemmeside. Den handler nemlig om den situation, som flere og flere socialpædagoger har befundet sig i på det seneste: De er blevet sagt op. Men hvad er ens rettigheder? Hvad har man krav på at få at vide om begrundelsen for opsigelsen, og hvilke tidsfrister skal arbejdsgiveren overholde? Det kan du få styr på på tjeklisten, der fx slår fast, at du skal modtage opsigelsen senest den sidste dag i måneden, før opsigelsesvarslet begynder at løbe. Tjeklisten runder også reglerne for, hvad du gør, hvis du selv vil sige op. Du finder tjeklisten på www.sl.dk/opsigelse

jni

Stort set alle kommuner har skåret i servicen

94 ud af landets 98 kommuner har skåret i serviceudgifterne siden 2009. Det skriver nyhedsmagasinet Danske Kommuner på baggrund af en undersøgelse fra Momentum, KL's nyhedsbrev. Det betyder, at langt størstedelen af kommunerne i kroner og øre vil bruge færre penge på service, end de gjorde i 2009, og i mere end hver fjerde kommune har man skåret mere end 5 pct. af serviceudgifterne i løbet af perioden. Dybest har sparekniven skåret i Viborg, som har skåret 10 pct., mens altså kun fire kommuner (Bornholm, Struer, Hjørring og Ærø) nu bruger flere penge på service.

jni

GRÅT GULD?

Efteruddannelse får ikke ældre til at blive længere

f:nyt Medarbejdere, der tager meget efteruddannelse, går ikke senere på efterløn eller pension end deres kolleger, viser en undersøgelse fra AKF

Af Kurt Ladefoged, fnyt@sl.dk

Det har altid været den gængse opfattelse, at efteruddannelse er en investering for samfundet, og man har haft en forventning om, at efteruddannelse kunne få medarbejderne til at blive længere tid på arbejdsmarkedet.

Men det er ikke tilfældet, viser en ny undersøgelse fra forskningsinstituttet Anvendt Kommunal Forskning, AKF. En medarbejder, der tager et helt års efteruddannelse, bliver højest én måned ekstra på arbejdsmarkedet.

– Umiddelbart er det temmelig overraskende. Forklaringen kan være, at efteruddannelse ikke i tilstrækkelig grad øger de ældres kompetencer på et dynamisk og krævende arbejdsmarked. Men det kan også være, at efterløn og andre attraktive tilbagetrækningsformer gør, at de ældre medarbejdere vælger at forlade arbejdsmarkedet på trods af efteruddannelse, siger programleder i AKF,

Nicolai Kristensen, som har lavet undersøgelsen.

Undersøgelsen er baseret på et omfattende statistisk datamateriale for alle de danskere, der har taget offentlig medfinansieret efteruddannelse i de seneste 30 år. Og konklusionen er klar: efteruddannelse spiller stort set ingen rolle for tilbagetrækningsalderen.

– Befolkningen bliver ældre og ældre, så derfor vil flere år på arbejdsmarkedet være en hjælp til at bevare en stor arbejdsstyrke. Men vi må desværre konstatere, at efteruddannelse ikke bidrager særlig meget til at løse det problem, siger Nikolai Kristensen.

Undersøgelsen fra AKF kortlægger, hvad de eksisterende efteruddannelsesstilbud betyder for tilbagetrækningsalderen. Endnu er det ikke undersøgt, om man kunne udvikle efteruddannelsesstilbuddene, så de bidrager til at fastholde de ældre på arbejdsmarkedet i længere tid.

– Med efterlønsreformen sker der en stramning, så vi alle skal blive længere på arbejdsmarkedet i fremtiden. Undersøgelsen viser, at det er vigtigt at få af-dækket, om de ældre har nogle særlige uddannelsesbehov, som de nuværende tilbud ikke dækker, siger Nikolai Kristensen. ■

Se undersøgelsen fra AKF via www.kortlink.dk/akgp

Ved jobskifte eller varig adresseændring
Ret dine oplysninger på sl.dk/minedata

LÆSERBREVE



Børnerådet taler børn og unges sag

Af Annette Juul Lund, sekretariatschef, Børnerådet

Et debatindlæg fra Børnerådets formand, Lisbeth Zornig Andersen, om magtanvendelser på institutioner (nr. 24/2011) har fået forstander Søren Virenfeldt til at spørge om, hvilke procedurer Børnerådet har, når vi 'hører om alvorlige overgreb' begået mod børn og unge.

Hertil kan jeg oplyse, at når Børnerådet bliver bekendt med eller får grund til at antage, at børn har behov for særlig støtte eller har været udsat for vold eller overgreb, så følger vi bestemmelserne i Servicelovens kapitel 27 og foretager efter de konkrete omstændigheder en underretning til de relevante myndigheder.

Søren Virenfeldt spørger også til, hvor 'overliggeren' i arbejdet med anbragte børn og unge, efter Børnerådets mening skal være. Svaret fremgår af rådets lovbekendtgørelse, der i § 1 fastslår, at rådet skal 'vurdere de forhold, børn i Danmark lever

under, set i lyset af bestemmelserne og intentionerne i FN's Konvention om Barnets Rettigheder'.

Endelig vil Søren Virenfeldt vide, om der stilles krav om, at Børnerådet dokumenterer dets faglighed. Igen vil jeg pege på lovbekendtgørelsen, der i § 2 fastslår, at rådet sammensættes tværfagligt, så det har en bred indsigt i spørgsmål om bl.a. børns retsstilling, børn med særlige behov og børns opvækst og udvikling. Desuden skal rådet inddrage børns synspunkter i sit arbejde, ligesom der åbnes mulighed for, at rådet kan inddrage ekstern sagkundskab.

Som et eksempel kan jeg nævne, at vi i øjeblikket gennemfører en interviewundersøgelse med ca. 110 anbragte børn og unge. Undersøgelsens følgegruppe har repræsentanter fra bl.a. Socialministeriet (der finansierer undersøgelsen), LOS, FADD, SFI, TABUKA, KL, Center for Familiepleje samt børnerådsmedlem, professor Hanne Warming, RUC. Ankestyrelsen er konsulteret for så vidt angår undersøgelsens kvantitative

del, og der er i øvrigt knyttet en ekspertgruppe af nuværende og tidligere anbragte børn og unge til hele projektet. ■

Mindeord: Farvel til et enestående menneske

Medarbejdere og ledelse på Blå-kærgård, som var Judy Meiniche Simonsens nærmeste kolleger, har skrevet følgende mindeord: Judy Meiniche Simonsen, socialpædagog på det socialpsykiatriske bosted Blå-kærgård, er død, 46 år.

Det var med stor sorg, at medarbejdere og ledelse på Blå-kærgård i onsdags modtog beskeden om, at Judy Meiniche Simonsen var fundet dræbt.

Judy var så ordentligt et menneske. Hun var en livsglad, optimistisk og positiv kvinde, og hun troede på det bedste i alle mennesker.

Hun var et varmt og hudløst ærligt menneske. Uanset hvilken fortid og hvilke fejltagelser et menneske har begået tidligere i sit liv, var Judys tilgang, at der

altid var noget positivt i hver eneste person, man kunne bygge videre på.

Hun var utrolig faglig kompetent, og hun havde en sund og reflekterende tilgang til de udfordringer, hun mødte i sin hverdag.

Judy var vellidt af alle på Blå-kærgård, hvor hun arbejdede i fire år. Hun var en kollega, man altid kunne regne med. Hun var der altid 100 procent for sine kolleger. Hun var den, der gik foran, når der var brug for forandringer.

Hun havde begge ben solidt plantet i virkeligheden. Hun var ærlig i sit arbejde, strøg ingen med hårene, og hun var skarp, men aldrig fordømmende. Hun gik frisk ind til alle opgaver, og så muligheder frem for begrænsninger.

Judy har sat mange menneskelige og pædagogiske spor i alle vore hjerter. Hun har om nogen gjort en forskel og bliver svær at erstatte.

I denne svære stund går vores medfølelse til Judys mand og deres to børn, der så pludseligt og meningsløst har mistet en hustru og en mor. ■

Landsmøde i netværket for Socialpædagoger der arbejder med udstødte og marginaliserede

21. – 22. maj 2012, på Pejsegaarden i Brædstrup

Hvor blev socialpolitikken af?

En paneldebat med socialpolitiske ordførere fra EL, Pernille Skipper, S, Maja panduro, K, Tom Behnke, V, Ejvind Vesselbo, Kurt Kristensen fra KL og Benny Andersen, formand for SL.

Derudover kan du møde skuespilleren Allan Olsen, John Pedersen, RUC, og Peter Juul, kontorchef i socialministeriet

Tilmeldingsfrist: 1. maj 2012

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

ÅRSOPGØRELSE

Tjek din skat på www.sl.dk

Gode råd til at tjekke din årsopgørelse for 2011 kan nu findes på sl.dk

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Betaler du for meget? Får du udnyttet fradragsmulighederne? Det er bare et par af de spørgsmål, som kan være nyttige at stille sig, når

SKAT i den kommende tid sender årsopgørelsen for 2011 ud.

På nettet er årsopgørelsen til rådighed her den 5. marts. Som altid ligger den og alle dine andre skattedokumenter i din egen skattemappe på www.tastselv.skat.dk, hvor du kan logge ind med fx NemID. Her ligger foruden årsopgørelsen også forskudsopgørelser, ejendomsoplysninger og personlige skatteoplysninger.

Kun de færreste lønmodtagere får en egentlig selvangivelse – for en kommunalt, regionalt eller privat ansat socialpædagog regner SKAT med at have fået alle oplysninger fra arbejdsgivere, pensionskasser og fagforeningen, men der kan være fejl og mangler, og det er altså her, du i skattemappen selv kan rette eventuelle forkerte oplysninger.

For nogle socialpædagoger er det sikkert ligetil, men for

andre af Socialpædagogernes medlemmer gælder der ret indviklede regler, og her er der altså hjælp at hente på sl.dk.

Som hjælp til at se, om det hele nu passer, kan du nu gå ind og se på den vejledning, som revisor Linnea Weinreich fra Trekrone Revision har lavet til Socialpædagogerne. ■

Du finder skattevejledningen på www.sl.dk/skat

Konference i Socialpædagogernes Ældretnetværk – for socialpædagoger der arbejder med ældre

10. – 11. maj 2012 på Strandhotellet Vejers, Vejers Havvej 105, 6853 Vejers

Tema: Neuropædagogik i relation til ældre udviklingshæmmede
Oplægsholdere: Kjeld Fredens og John Engelbrecht

Tilmeldingsfrist: 10. april 2012

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

Landsmøde og konference for familieplejekonsulenter

10. og 11. maj 2012 på Hotel Christiansminde, Christiansmindevej 16, 5700 Svendborg

FAMILIE – FORNYELSE – FREMTID

Anne Blom Corlin, Mikkel Warming og Peter Bastian fortæller fra forskellige vinkler om værdier og visioner på anbringelsesområdet

Tilmeldingsfrist: 10. april 2012

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



At føle sig som et menneske

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

Deadline for læserbreve til nr. 06/12 er mandag den 5. marts kl. 12.00.

På det socialpsykiatriske botilbud Vestervænget har borgerne som et forsøg i to år fået dækket alle udgifter til samtaler med en privatpraktiserende psykolog. Og det har været en stor succes, der har understøttet recovery-processen for beboerne, der har fået værktøjer til at mestre deres liv

Af Eva Kragh og Sara Vafai-Blom

På tilbuddet Vestervænget i Høje Taastrup har borgerne og modtagerne af § 85 i de sidste 2 år som et forsøg kunnet få dækket alle udgifter til samtaler med en privatpraktiserende psykolog. Baggrunden for forsøget er, at sygesikringens almindelige kriterier for tildeling af støtte til psykologsamtaler, ikke matcher de behov og den historie, som mange sindslidende har.

Tilbuddet om psykologbi-stand er opstået på baggrund af et stort ønske fra borgerne, der

oplever, at sygesikringens tilskudsregler er paradoksale: Når man er sindslidende, men ikke kan påvise en akut hændelse, er man ikke berettiget til at få tilskud til psykologsamtaler.

På Vestervænget blev der nedsat en gruppe, der blev kaldt 'Psykologgruppen'. I gruppen deltog såvel beboere som ledelse og personale på Vestervænget. De var enige om målet: De ønskede at gennemføre et projekt, der indebar et tilbud til beboere på Vestervænget om gratis psykologsamtaler.

Projektet har bestået i godt 2 år nu, og lad det være sagt med det samme: Det har været en iøjefaldende succes, som andre kan finde inspiration i. Der er gennemført en evaluering, som har peget på en række temaer, der kræver særlig opmærksomhed i forbindelse med iværksættelse af et lignende tilbud.

Et normalt liv

Udgangspunktet for evalueringen har været at se på psykologtilbuddet i et recovery-perspektiv. Det har derfor været vigtigt at afdække, i hvilken udstrækning modtagerne af tilbuddet støttes i deres bestræbelser på at leve et liv, som den enkelte oplever som tilfredsstillende

og meningsfuldt uanset de begrænsninger, der evt. måtte være en del af det.

Ved projektets start formulerede modtagerne sig bl.a. således om deres håb for samarbejdet med en psykolog:

'Jeg havde brug for, at der var nogen, der kunne se mine problemer med deres øjne, sætte sig i mit sted, jeg har svært ved at træffe beslutninger selv. Jeg har svært ved at sige fra. Så jeg havde brug for at snakke med en psykolog om, hvordan jeg kunne takle det, hvilke redskaber hun kunne give mig.'

'Jeg er meget selvmorderisk i perioder og har ikke noget håb for fremtiden. Det kaos jeg har indvendigt, det har jeg ikke lyst til at leve med.'

'Jeg vil gerne blive rask. Jeg vil gerne have et normalt liv.'

Modtagerne af psykologtilbuddet pegede på, at de har fået redskaber til at håndtere nogle af de problemstillinger, de længe har haft vanskeligheder med. Flere nævner, at de ved hjælp af arbejdet hos psykologen har fået indsigt i nogle sammenhænge og nogle reaktionsmønstre, og denne indsigt hjælper dem til at forstå og til at håndtere svære situationer.

En modtager fortæller:

'Jeg er næsten ikke angst, jeg er faktisk ikke angst mere, og jeg hører heller ikke stemmer mere, og jeg ved at stemmerne, det er mine tanker. En morgen sad jeg på sengen, og jeg sagde til mig selv 'de der stemmer det er sgu' mine tanker' så det er ikke reelt stemmer, det er tanker der kører rundt. Jeg bliver enormt glad over at være så bevidst om, at det er mine tanker, der har spil.'

Nu er det mig, der bestemmer

Flere modtagere fortæller om, at de i arbejdet med sig selv i højere grad har nærmet sig noget, de opfatter som et normalt liv, hvor de er aktører. De oplever, at de har mestringsstrategier og, at de er i stand til at kunne støtte sig selv:

'Jeg er nok på en eller anden måde kommet til at opfatte mig selv som bare et menneske, og fået en følelse af at være mig. For man kan altså ikke være mig, når man er skizofren. Hvis man ser sig selv som skizofren, så kan man ikke være nogen. Så kan man ikke være nogen. Så er man skizofren, så er man syg.'

'Jeg betragter ikke mig selv som syg mere. Jeg betragter mig selv som havende nogle meget store vanskeligheder og som havende nogle symptomer, der er syge, men ellers opfatter jeg mig selv som et menneske, der famler lidt rundt i verden og måske har det lidt sværere, end så mange andre har.'

'Stemmerne er der stadig og de er stadig grove, men det er mig, der bestemmer. De har prøvet at drive mig ud i vanviddet, og det kunne jeg forhindre.'

Man kan sige, at nogle modtagere i stigende grad oplever at være dem, der lever livet, og ikke livet, der lever dem:

'Jeg føler, jeg lever nu. Nu eksisterer jeg ikke kun. Der er forskel på at eksistere og leve.'

Jeg er nok på en eller anden måde kommet til at opfatte mig selv som bare et menneske, og fået en følelse af at være mig. For man kan altså ikke være mig, når man er skizofren. Hvis man ser sig selv som skizofren, så kan man ikke være mig. Så kan man ikke være nogen. Så er man skizofren, så er man syg

Beboer på Vestervænget

Større livsglæde, mindre medicin

Der har i perioden med psykologstøtte også vist sig uventede forandringer, og nye håb og drømme er kommet til. Nogle modtagere og flere i modtagerens omgivelser kan berette om, at de har iagttaget en større evne til at sige til og fra hos modtagerne. Det er blevet nemmere at bede om hjælp, at kunne sige nej og nogle er blevet mere robuste overfor skuffelser i hverdagen. Deltagerne i projektet fortæller, at det giver større glæde ved livet. Det giver bedre mulighed for at nå nogle af de mål, de har sat sig.

For flere deltagere i undersøgelsen gælder det, at forbruget af PN medicin er gået ned og/eller er stort set ophørt, og for flere er brugen af sove-, angst- og psykosedæmpende medicin reduceret. Flere fortæller, at de er blevet bedre til at håndtere selvskadende adfærd, og nogle er helt holdt op.

Alle deltagere i projektet er enige om én ting: at samarbejde med en psykolog er et hårdt og ofte også smertefuldt arbejde, og der sker ikke forandringer fra den ene dag til den anden. Vejen til bedring er snoet, og flere oplever perioder, hvor alt

er meget svært og nogle gange endda endnu sværere end før. Samtidig er alle også enige om, at det er alt arbejdet værd.

Vandtætte skotter

Der er flere forhold, der i løbet af projektet har vist sig at være særligt vigtige, og som andre, der iværksætter lignende projekter kan have nytte af at vie opmærksomhed.

Psykologgruppen, der var initiativtagere til projektet, stillede som betingelse, at der i tilbuddet skulle være det de kaldte 'vandtætte skotter' mellem psykolog og botilbud.

Med andre ord fandt gruppen det af stor betydning, at psykologen var en uafhængig person, som ikke var en organisatorisk del af det øvrige tilbud, og som ikke skulle deltage i tilbagemeldinger med botilbuddet. Der skulle være samme vilkår, som når andre mennesker går til psykolog.

Denne adskillelse har hele vejen igennem projektet været vigtig for både modtagere, ledelse og personale. I nogle tilfælde viser erfaringen, at det er hensigtsmæssigt, at personalet på forskellig vis hjælper med at huske aftaler hos psykologen, og nogle modtagere ønsker, at

personalet får en vis viden om, hvad de sætter sig af mål, sådan at personalet kan støtte dem.

Helt centralt er det dog, at det er modtagerne, der bestemmer, hvad aftalerne skal rumme.

Omgivelsernes betydning for forandring

Recovery er en udviklingsproces, der er forskellig fra menneske til menneske, men den sker altid i et socialt rum. Omgivelserne spiller dermed altid en afgørende rolle i udviklingsprocesserne (Denhov 2000).

Hvis den udvikling, som modtagerne måtte opleve, skal indtage en blivende karakter, er det helt afgørende, at man – når man har et ønske om at komme sig – også bliver anerkendt for det ønske i sine omgivelser. At omgivelserne lægger mærke til forandringerne og tilbyder nye positioner og sociale roller (Shepard, Boardman & Slade).

Ligeledes er det en vigtig erfaring, at det at komme sig med psykologstøtte ikke nødvendigvis følger en opadgående kurve. Nogle gange går det op, nogle gange ser det ud som om, det slet ikke går, og her er det af afgørende betydning, at modtagerne vurderer, hvad de er midt i, og om deres reaktioner er et skridt fremad, tilbage eller helt ved siden af.

Med andre ord må det fastholdes, at modtagerne selv er eksperterne på deres egen recovery-proces. ■

Eva Kragh, lektor cand. comm. og Sara Vafai-Blom, lektor cand. phil. i kultursociologi har gennemført evalueringen i perioden marts 2010 til juni 2011. Projektet er finansieret – i samråd med TR og MED-udvalget – ved, at den første ledige stilling ikke bliver genopslået. Læs hele evalueringen, som artiklen bygger på, via www.kortlink.dk/ladxs

KREDSNYT & KALENDER

LILLEBÆLT

Cafémøde for familieplejere**20. marts kl. 9.30 – 12.00**

Danmarksgade 16, 5000 Odense C. Oplæg om 'En svær start i livet... kan afhjælpes hele livet'. Dette påstår psykoterapeuterne Evelyn Frydendahl og Line Bromer Jensen. Kom og hør deres oplæg. Flere oplysninger på www.sl.dk/lillebaelt under arrangementer. Tilmelding senest den 14. marts til lillebaelt@sl.dk eller via hjemmesiden.

Generalforsamling i seniorsektionen**22. marts kl. 12.30 – 17.00**

Brejning Forsamlingshus, J.L. Warmingvej 1, 7080 Børkop. Af hensyn til forplejningen skal tilmelding ske senest 16. marts til lillebaelt@sl.dk eller via hjemmesiden.

Cafémøde for familieplejere**30. marts kl. 09.30 – 12.00**

Danmarksgade 16, 5000 Odense. Vi vil på dette møde sætte fokus på indgåelse og forhandling af familieplejekontrakter. Mødet henvender sig til både nye og erfarne familieplejere. Tilmelding senest den 22. marts til lillebaelt@sl.dk eller via hjemmesiden.

MIDT- OG VESTJYLLAND

Tilbud til opsagte, jobsøgende medlemmer**17. april kl. 9.00 – 15.00**

Kredskontoret, Bryggergade 6A, 7400 Herning. Kredsen og a-kassen inviterer til møde, hvor vi især har fokus på: Hvilke kvalifikationer og kompetencer har du? Hvilke jobmuligheder er der for netop dig inden- og udenfor det pædagogiske område? Relevant kursusudbydere og -tilbud. Hvordan bruger jeg Jobsporet og Karriere-

kompasset på www.sl.dk? Ydeligere oplysninger og tilmelding efter først til mølle-princippet senest 3. april på www.sl.dk/midtogvestjylland

NORDJYLLAND

Frivillige medarbejdere til Museet Hammer Bakker

Museet søger frivillige medarbejdere til at fremvise museet og fortælle historien om Institutionerne i Hammer Bakker og til gåture på institutionsområdet med fortælling om, hvilke funktioner der oprindeligt var i bygningerne. Herudover kan der blive tale om praktiske opgaver og kontorfunktioner. Interesserede bedes tilmelde sig snarest til Socialpædagogerne Nordjylland, Skansevej 90B, 9400 Nørresundby, tlf. 7248 6100 eller e-mail: nordjylland@sl.dk

Gratis sms-service

Nu kan du få tilsendt gratis sms-beskeder på din mobiltelefon. Det eneste du skal gøre er at tilmelde dig på nordjylland@sl.dk, eller send en sms til 1272 med teksten 'sl nord'. Oplys dit navn, cpr.nr., mobilnr. og evt. e-mail.

STORKØBENHAVN

Seniorsektionen

Fra 55 år er du velkommen til at deltage i seniorernes arrangementer.

Rejse til Østrig og Kirchberg for seniorer**26. august til 2. september**

Fællesrejse for seniorer og efterlønnere fra BUPL og Socialpædagogerne til Østrig og Kirchberg og diverse skønne udflugter. Pris inkl. halvpension: kr. 5.825 pr. person i delt dobbeltværelse. Prisreduktion ved fuld bus. Tillæg for eneværelse: kr. 600. Pladserne fordeles efter først til mølle-princippet. Tilmelding senest 1. april. Hvis der ønskes påstigning

ved Banegårdspladsen Nykøbing Falster Station meddeles det ved tilmelding til: Riis Rejser, Vestergade 18, 1., Postboks 69, 7820 Lemvig, tlf. 9864 0046, mail riis@riisrejser.dk

STORSTRØM

Cafémøder for familieplejere i Lolland

Der afholdes café-møder for familieplejenetværket Lolland den første tirsdag i hver måned, undtagen januar, juli og august kl. 9.30 – 13.00. I 3F's lokaler, Havnegade 19, 4900 Nakskov. Kom og mød andre familieplejere og vær med til at diskutere forskellige spændende emner og få faglige input. Tilmelding er ikke nødvendig medbring selv kaffe og evt. brød. Yderligere oplysninger: Leif Utermöhl, 2013 1566, leif.u@mail.dk

Generalforsamling i seniorsektionen**14. marts kl. 11.00 – 13.00**

Kredskontorets lokaler på Kæpegårdsvej 2 C, 4840 Nr. Alslev. Dagsorden ifølge vedtægterne. Forslag, der ønskes behandlet på generalforsamlingen, skal fremsendes til formand Else Karlsson senest den 4. marts. Efter generalforsamlingen serveres der et let traktement. Derfor er tilmelding nødvendig. Fra 55 år er du velkommen til at deltage i seniorsektionens arrangementer. Tilmelding senest 10. marts til Else Karlsson: else.karlsson@mail.dk / 2164 9540.

Sejltur til Oslo for seniorer og ledsagere**15. – 17. april**

Opholdet på båden byder på underholdning, shopping og lækker mad. Vi sejler fra København 17.00 og er i Oslo næste morgen kl. 9.00. Herefter er der 7 timers ophold i Oslo. Afsejling fra Oslo kl. 17.00 og ankomst i

København kl. 9.30. Påstigningsinfo, opsamlingsstidspunkt og pris meddeles lige efter tilmeldingsfristens udløb. Se mere på www.sl.dk/storstrom under arrangementer. Betaling skal ske via netbank senest 14. marts. Tilmelding senest 10. marts til Else Karlsson: else.karlsson@mail.dk / 2164 9540.

Rejse til Østrig og Kirchberg for seniorer**26. august til 2. september**

Se detaljer under Storkøbenhavn.

SYDJYLLAND

Status- og visionsmøde**15. marts kl. 17.30 – 21.30**

Hotel Lyngheden, Hedemarken 22, 7200 Grindsted. Mødet vil sætte fokus på udviklingshæmmedes muligheder for at blive inkluderet i samfundet. Se mere og tilmeld dig senest den 8. marts på www.sl.dk/sydjylland

Bowling og ben for seniorerne**27. marts kl. 16.45**

Skærbæk Fritidscenter, Storegade 46-48, 6760 Skærbæk. Du er velkommen til at invitere ægtefælle, ven eller veninde med. Drikkevarer og leje af sko er på egen regning. Tilmelding senest den 19. marts til Niels Chr. Schmidt på tlf. 2896 4368.

ØVRIGE

CONCRIT-konference**18. – 20. maj**

Barcelona. Stor internationale konference om de nye ungdomsprotestbevægelser og de pædagogiske udfordringer, de rejser. Konferencens temaer defineres af deltagerne via nettet. Deltagelse i konferencen er gratis. Læs mere på www.concrit.org

Ved jobskifte eller varig adresseændring
Ret dine oplysninger på sl.dk/minedata

KONTINGENTSATSER PR. 1. JANUAR 2012

Fuldtid i forbund og a-kasse: 929 kr. om måneden
Se flere satser på www.sl.dk/kontingent

FAGLIGE NETVÆRK

WWW.SL.DK/NETVÆRK

For medlemmer, der arbejder inden for følgende områder:

Socialpædagoger ansat ved somatiske og psykiatriske afd.
www.sl.dk/hospsyk

Netværksansvarlig:
Jesper Leschly Pedersen
Marslev Byvej 19, 5290 Marslev
Tlf. 6541 1593 / 2423 1877
jesperped@dbmail.dk

Økonomiansvarlig:
Peter Beck Epstein
Tlf. arb. 7789 2106
peter-epstein@hotmail.com

Sikrede døgninstitutioner for unge under 18 år
www.sl.dk/sikrede

Netværksansvarlig:
Kurt Rasmussen
Munkebjergvej 50,
5000 Odense C
Tlf. 6614 2129
munkebjergvej50@privat.dk

Økonomiansvarlig:
Mette K. Andersen
Tlf. 4752 8467

Domfældte
www.sl.dk/domfældte
udviklingshæmmede

Netværksansvarlig:
Jens Jørgen Carstensen
Boinstitutionen
Grønnebæk
Afdeling Kompasrosen
Mosevej 1A
6630 Rødding
Tlf. 7355 2004
jensjc@stofanet.dk

Fagligt Ældre-netværk
www.sl.dk/ældre

Netværksansvarlig:
Hanna Hansen
Bøgegården 40
4300 Holbæk
hannah@holbkom.dk

Økonomiansvarlig:
Tina Bülling Christoffersen
tbc@odense.dk

Senhjerneskedede og bevægelsehandicappede
www.sl.dk/s&b

Netværksansvarlig:
Vanda Thorup
Neuro Fysisk Handicapcenter
Bygholms Allé 2, 8260 Viby J
Tlf. 5157 5512
vtr@aarhus.dk

Økonomiansvarlig:
Jytte Jelstrup
Mobil: 2879 2089
jytte.jelstrup@koege.com

Hjemmesideansvarlig:
Hanne Normann
7232 6752

Stofmisbrugsområdet
www.sl.dk/stofmisbrugsområdet

Netværksansvarlig:
Ingelis Langgaard
KABS, Bakken 3
2600 Glostrup
Tlf. 2032 7151
ingelis.langgaard@glostrup.dk

Økonomiansvarlig:
Ingrid Lund Sørensen
Tlf. 5150 2782
ingsor01@psv1.regionh.dk

Kuratorer/familiepleje-konsulenter
www.sl.dk/kuratorer

Netværksansvarlig:
Esben Bohøj
Familieplejen
Aarhus Kommune
Holmevej 180, 8270 Højbjerg
Tlf. 8940 5227 eller 2920 3648
ebo@aarhus.dk

Døve
www.sl.dk/døve

Netværksansvarlig:
Marianne Pejtersen
Døves aktivitetscenter
Generatorvej 2A, 2730 Herlev
meier-pejtersen@c.dk

Sindslidende
www.sl.dk/sindslidende

Netværksansvarlig:
Else Margrethe Tvilhøj
Langelinie 126
5230 Odense M

Økonomiansvarlig:
Morten Schuster
Tlf. arb. 3957 5632

Aflastningsinstitutioner
www.sl.dk/aflastning

Netværksansvarlig:
Trine Julin Johnsen
Landerslevvej 67
3630 Jægerspris
Tlf. 2122 8452

Økonomiansvarlig:
Lillian Jensen
Tlf. 9721 0291

Kommunale fritidstilbud til mennesker med fysiske og psykiske funktions-nedsættelser

www.sl.dk/fritidstilbud
Netværksansvarlig:
Jette Hedensted
Tusindfryd
Guldkrog 1,
7100 Vejle
Tlf. 2945 1003
jehed@vejle.dk

Marginaliserede og udstødte
www.sl.dk/marginaliserede

Netværksansvarlig:
Peder Larsen
St. Dannesbo
Bryllevej 20, 5250 Odense SV
Tlf. 6028 0575

Økonomiansvarlig:
Gitte Helle Lundgren
Tlf. 6396 0211
gilul@odense.dk

Småbørns- og familieinstitutioner
www.sl.dk/småbørnsinstitutioner
www.sl.dk/familieinstitutioner

Netværksansvarlig:
Irene Larsen
Stendyssehaven
Skovsbovej 101
5700 Svendborg
Tlf. 6217 2060

Lærere ansat på døgninstitutioner
www.sl.dk/lærer

Netværksansvarlig:
Søren Haaber Johansen
Hjortholm Kostskole
Næstved Landevej 20
4250 Fuglebjerg
Mail: shjn@gentofte.dk

Meld dig ind i DIT netværk på www.sl.dk/netværk

Hvad udvikler vores fag?



Af Jan Vestergaard, FTR

Når fokus falder på vores arbejdsområde – om det er på baggrund af en ulykkelig sag, en reality-tv-lignende udsendelsesrække eller noget helt tredje – så er der mange, der har en mening, og et behov for at luften den offentligt. Det afføder mange diskussioner – relevante såvel som mindre relevante. Hvilke, der får lov til at stå stærkest, er oftest bestemt af medierne.

Når Socialpædagogerne udsender pressemeddelelser og udtalelser i en sådan sammenhæng, er det ikke altid vores vinkel, der får plads i *prime time*, da den ikke er spids nok. Den er fagligt og etisk velovervejet, men det er ikke det, der rydder forsider. Hvis nogle derimod stiller sig op og siger noget med kant, så er det tilsyneladende fuldstændig underordnet om vedkommende ved noget om det, han taler om – bare der er en god historie i det.

Problemet ville måske ikke være så stort, hvis ikke det var fordi politikerne – som jo bliver udfordret til at (re)agere – ofte vælger fokus ud fra den vinkel, der måtte være skabt i medierne. Ja, jeg ved, det er noget af en påstand.

Men sig mig lige: Hvor meget udvikling og forbedring på vores område er skabt på baggrund af nogle overvejelser og debatter, I har haft på et personalemøde? Og hvor meget 'udvikling' (eller ekstra bureaukrati) er der kommet som en reaktion på sager?

Det er da trist, at der skal en forsider på en avis eller en historie på TV2 News til, før man kan råbe nogle op og skabe forandring.

Man kan jo spørge: Hvad styrer udviklingen? Er det faget eller angsten for forsider? Tænk, hvis vi alle ender med aldrig at tage en chance, aldrig at bruge tiden på en faglig diskussion, aldrig at turde begå fejl. Hvor bliver det et fattigt liv uden faglig udvikling, hvor vi alle retter ind. Ikke til det, der er bedst, men det, der er sikrest.

Jeg ved, at det nok er lidt naivt, men hvor ville jeg ønske, at vi som personale selv fik lov til i højere grad at præge udviklingen af vores fag og vores område. Og at der var nogle, der vil lytte, når nu vi siger, at der er noget galt her, eller at der er noget, der kan gøres bedre der!

Hvordan kan vi ændre det? Er det nogles skyld? Og i givet fald: hvis? Medierne, der går efter de negative historier? Politikerne, der tænker for meget på næste valg? Embedsværket, der dybest set skal *please* politikerne? Eller os, der er brugere af medierne? Er det virkelig det, vi vil have?

Jeg tror det ikke. Og har heller ikke løsningen parat. Men indtil videre er jeg tilmeldt en god del af de nyhedsbreve, som Socialpædagogerne udsender. Jeg tror på, at den viden, jeg får gennem dem, er vigtig for mit virke som tillidsrepræsentant. Vi TR'er kan være med til at kvalificere debatten på arbejdspladserne. Og forhåbentlig spreder det sig som ringe i vandet, så flere og flere kan handle, debattere og udvikle på et oplyst grundlag.

Jan Vestergaard er fællestillidsrepræsentant i Esbjerg Kommune og medlem af Socialpædagogernes hovedbestyrelse



- Tager vi som 'gulvpædagoger' nok ansvar i forhold til at præge debatten?
- Er det overhovedet vores ansvar?
- Hvad gør *du* for at sikre en kvalificeret debat om vores område?