



SOCIAL UDVIKLING

SOCIALFAGLIGT TIDSSKRIFT · 5-2014



- ☐ Medborgerskab og sociale netværk for voksne udviklingshæmmede
- ☐ Ingen kender dagen før solen går ned!
- ☐ Dilemmaer, dilemmaer, dilemmaer
- ☐ Vi sætter værdier og aftaler i stedet for magt
- ☐ Viden om indsatser i botilbud

SOCIAL UDVIKLING

ISSN 2245-8123

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

Redaktion:

Ib Poulsen (ansvarshavende)

Ditte Sørensen (redaktør)

Michael Henriksen (redaktionsmedlem)

Layout og tryk:

Vissenbjerg Tryk A/S

Udgiver:

Socialt Lederforum

Kochsgade 31 A

5000 Odense C

Telefon: 23 88 59 95

E-mail: mail@socialtlederforum.dk

Website: www.socialtlederforum.dk

Abonnement:

SOCIAL UDVIKLING udkommer

6 gange om året i et oplag på

1100 eksemplarer.

Pris: kr. 525,- inkl. moms.

Abonnementet kan opsiges

skriftligt med en måneds varsel

til udgangen af et år.

Forsiden:

Fra artiklen *Vi sætter værdier og aftaler i stedet for magt*, side 18.



KÆRE LÆSER

Det er et politisk mål, at mennesker med handicap skal sikres lige vilkår og lige muligheder for deltagelse i samfundslivet. Målet er ikke nået, og vejen frem mod målet kræver positivt samspil mellem mange faktorer, på mange niveauer i samfundet og både blandt fagfolk, politikere, virksomheder og borgere.

Alerede i 2005 gjorde Anne Skov, Socialstyrelsen i "Veje til reelt medborgerskab – en kortlægning af udviklingshæmmedes vilkår for selvbestemmelse og brugerinddragelse" opmærksom på områder, hvor de uformelle barrierer viser sig.

For det første sætter de normbaserede diskurser og reguleringer grænser for den enkeltes selvbestemmelse. Sådanne grænser er vi alle underlagt – kulturelle og sociale normer forhindrer os i at udfolde den ultimative selvbestemmelse. For mange udviklingshæmmede mennesker gælder det imidlertid yderligere, at de også er underlagt en række institutionsbårne rammer. Rammer, som er sat dels af politikere og forvaltningsmyndigheder og dels af ledere og medarbejdere på bo- og dagtilbud. Denne regulering kan have mange forskellige udtryk - eksempelvis er der grundlag for at hævde, at mange udviklingshæmmede udsættes for en hel del mere overtalelse, eller måske ligefrem manipulation, end de fleste andre.

For det andet er selvbestemmelse i praksis snævert knyttet til kompetence. Som samfund har vi meget vide rammer for, hvornår man ikke er formelt kompetent til at udøve selvbestemmelse. Få er således underlagt værgemål, og magtændelse kan kun ske, hvis der er tale om personfare eller andre meget alvorlige risici. På den anden side er det påfaldende, at der ikke lyder større kritik af de åbenlyse uoverensstemmelser mellem det formelle og det reelle niveau for selvbestemmelse blandt udviklingshæmmede. Måske kan man her tale om en ambivalens, som har at gøre med en grundlæggende opfattelse af, at der skal være sammenhæng mellem kompetence og reel selvbestemmelse. Mange udviklingshæmmede opleves ikke som værende kompetente til at tage ansvar for eget liv og bestemme selv.

Det er ikke nogen let opgave at udvikle borgerkompetencer, hverken for målgruppen selv eller for de professionelle, der skal støtte dem i læringsprocessen. Det fordrer dels en politisk prioritering og dels en reformulering af det pædagogiske sprog, af roller og af den professionelle selvforståelse. Men det er en nødvendig opgave, hvis der skal opnås bedre overensstemmelse mellem de overordnede politiske mål og praksis, og hvis den oplevede virkelighed skal leve op til lovgivningen og til FN's handicapkonvention.

I dette nummer af Social Udvikling beskriver en artikel fra Slagelse Kommune, hvordan de arbejder med udviklingen af netværk blandt udviklingshæmmede mennesker – netværk, der er med til udvikle brugerinddragelse.

Med venlig hilsen

Ib Poulsen

Ans. Redaktør

ib@socialtlederforum.dk

Medborgerskab og sociale netværk for voksne udviklingshæmmede **4**

Af Asger Romme Andersen

Artiklen fortæller om Slagelses Kommunes indsats for at udvikle sociale netværk for voksne udviklingshæmmede.

Ingen kender dagen, før solen går ned! **9**

Af Kurt Pedersen

I artiklen fortælles om sorghandleplaner og deres betydning for personale og bofæller, når en borger afgår ved døden.

Dilemmaer, dilemmaer, dilemmaer **13**

Af Ditte Sørensen og Søren Kayser

Artiklen betoner etisk bevidsthed og refleksion om et afgørende kvalitetsaspekt i socialpædagogisk indsats.

Vi sætter værdier og aftaler i stedet for magt **18**

Af Elisabeth Bakkesen og Bille Sterll

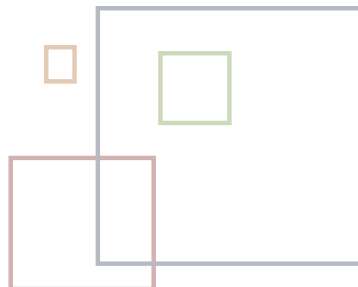
I artiklen sættes fokus på værdier og aftalers betydning for at undgå magtanvendelse.

Viden om indsatser i botilbud **22**

Af Janina Gaarde Rasmussen

I artiklen præsenteres Socialstyrelsens hjemmeside om indsatser i botilbud

Nyheder og anmeldelse **26**



Medborgerskab og sociale netværk for voksne udviklingshæmmede

*Af Asger Romme Andersen, fritidsguide
og cand.mag. i kultur og sprogstudier*

Resume:

Artiklen fortæller om Slagelses Kommunes indsats for at udvikle sociale netværk for voksne udviklingshæmmede.



■ Start 2012 etablerede Slagelse Byråd en indsats om at udvikle sociale netværk og medborgerskab for voksne udviklingshæmmede. Indsatsen blev forankret i Socialt Resursecenter Slagelse (SRS), der samtidig blev etableret som en samling af flere eksisterende botilbud. Til opgaven ansatte SRS undertegnede som fritidsguide på i første omgang 20 timer om ugen. I løbet af det første år er denne stilling vokset til 28 timer om ugen.

Indsatsen var bundet op på tre fokusområder:

1. **Sociale netværk** - hjælp borgerne med at bevare og udbygge deres sociale netværk, både inden for målgruppen og ude i det omgivende samfund
2. **Medborgerskab** - støt borgerne i at tage ansvar for deres nære omgivelser og for det omgivende samfund. Vi kan snakke om det nære medborgerskab i dagligdagen og det store medborgerskab i det omgivende samfund.
3. **Brobygning** – en metode til at håndtere de to første fokusområder. Vi skal forsøge at løse vores arbejde i samarbejde med andre institutioner og organisationer der, hvor vi har sammenfaldende interesser.

Den indsats, der nu blev forankret, havde tidligere ligget som et udviklingsprojekt, som flere af botilbuddene, men ikke alle, havde deltaget i. Efter forankringen er arbejdet med indsatsen fortsat med dels et udviklingsperspektiv og dels med fokus på at etablere konkrete tilbud af permanent karakter til borgerne. Af de talrige dilemmaer, som vi har rundet i løbet af det første år, vil jeg her i artiklen beskrive tre:

1. Forankringen af fritidsindsatsen i det daglige pædagogiske arbejde.
2. Dilemmaer omkring brugerinddragelse og borgerens bevægelse fra komfort- til udviklingszone.
3. Udvikling fra tilbud med bred appel til tilbud baseret på specifikke interesser.

Fritidsindsatsen og det daglige pædagogiske arbejde

Etableringen af en ny stilling i et nyetableret center krævede en vis indkøringsperiode, hvor vi forsøgte at få skabt nogenlunde klarhed over, hvordan vejledernes daglige arbejde og fritidsguidens arbejde skulle spille med hinanden. Dilemmaet bestod – og består – i, hvordan vi får skabt sammenhæng mellem den enkelte borgers ønsker til og behov for fritidsaktiviteter og de fritidstilbud, som vi lancerer på tværs af botilbudene i centeret.

Efter forsøg med forskellige måder at organisere samarbejdet mellem fritidsguiden og de enkelte botilbud har vi nu valgt at koordinere indsatsen i et netværk bestående af en tovholder fra hvert team udpeget blandt vejlederpersonalet samt to teamledere og fritidsguiden. Hvor jeg i starten havde arbejdet meget autonomt som fritidsguide, så var det absolut et fremskridt at få hevet især hjemmevejlederne ind i ideudviklingsfasen. Både når borgernes ønsker og behov skal afdækkes, og når borgerne senere skal støttes og motiveres til at deltage, så er den nære relation til borgeren afgørende. Denne kompetence findes som bekendt allerede i organisationen hos vejlederne, og det var egentlig bare overraskende



så lang tid, det tog os at finde frem til denne organisationsform på indsatsen. I den bevægelse mod en forankring af indsatsen, der ligger så tæt på borgerne som muligt, venter det oplagte spørgsmål: Hvor er borgernes egen stemme i indsatsen? Borgerens egen stemme bliver også hørt, men her har vi også måttet gøre os erfaringer om, hvornår det er borgernes ønsker, der afgør, hvor vi skal tilrettelægge indsatsen, og hvornår vi skal lægge vægten på faglige hensyn.

Brugerinddragelse og konservatisme

Vi har hele tiden bestræbt os på at inddrage borgerne i udviklingen af fritidsprojektet. Brugerinddragelsen bestod i første omgang i, at jeg tog rundt til botilbuddene og indsamlede brugernes ønsker til sociale arrangementer. Derefter tog jeg deres ønsker med tilbage til mit elfenbenstårn og sammensatte et katalog over arrangementer.

Resultatet blev et katalog, der for trefjerdedels vedkommende bestod af borgernes egne ønsker, f.eks. Gerlev Legepark, Go-Kart og lignende. Derudover havde jeg selv udvalgt et par arrangementer blandt sæsonrelaterede sociale og lokale arrangementer, f.eks. sejltur med en naturvejleder på Storebælt og en fodboldkamp med FC Vestsjællands nyoprykkede Superligahold.

Jeg havde imidlertid ambitioner om at udvide omfanget af brugerinddragelsen. I stedet for kun at lytte til borgernes ønsker og så derefter selv beslutte og stå for den praktiske gennemførelse af arrangementerne, så ville jeg gerne inddrage borgerne i hele beslutningsprocessen og gennemførelsen af de sociale arrangementer. Derfor tog jeg initiativ til oprettelsen af en kulturforening, hvor borgerne kunne blive medlemmer og få ansvaret for både planlægning og gennemførelse af arrangementer. Vi lancerede

indsatsen som en traditionel forening med medlemsdemokrati, bestyrelse og vedtægter. Det gjorde vi også med den bagtanke, at hele ideen i tilgift kunne kaste lidt læring af sig i at begå sig i foreningslivet uden for vores regi.

I første omgang meldte tre borgere sig til foreningen. Foreningens første initiativ var at afholde et julearrangement, hvor de gjorde reklame for sig selv. Efterfølgende holdt vi generalforsamling, hvor yderligere 10 medlemmer meldte sig ind i foreningen. Foreningen har indtil videre afholdt en påskefrokost og en fællestur til Kandis-koncert for resten af borgerne i vores tilbud. Til sommerferien har de planlagt en stribearrangementer, bl.a. shopping i Tyskland, kanalarundfart i København og en række lignende arrangementer.

Konceptet er succesfuldt på den måde, at foreningens medlemmer har taget ansvaret til sig med stor virkelyst. Til foreningens påskefrokost var medlemmerne meget på mærkerne for at få opgaver, som de kunne tage sig af. Særligt barvagten var medlemmerne meget ivrige efter at påtage sig. I foreningsdemokratiet skal medlemmerne ofte tage stilling til nogle meget konkrete dilemmaer – skal et af medlemmerne, der er DJ, have betaling, når han spiller til foreningens sommerfest? Skal den afgående kasserer have en afskedsgave, når hun stopper? For mange er det svært at tage stilling, men medlemmerne engagerer sig mere og mere i diskussionerne.

Konceptet er mindre succesfuldt på den måde, at de arrangementer, som foreningen vælger at stå for, dels er valgt meget konservativt og dels som oftest ender med at blive relativt dyre. Valget af arrangementer er baseret på, hvad der er mest populært blandt foreningsmedlemmerne, men valgene kan være uheldige, fordi den store konservatisme formodentlig gør, at arrangementerne igen og igen rammer den samme målgruppe blandt borgerne i vores tilbud. Det høje prisniveau på arrangementerne forstærker denne tendens. Måske ikke overraskende er der heller ikke noget udviklingsperspektiv i arrangement-

terne – hver fest eller hver udflugt er sit eget klimaks, og der er meget stor vægt på oplevelsesværdien af arrangementerne.

Det kan også være godt nok. Målet med at lancere kulturforeningen var, at borgerne skulle have ansvaret for deres arrangementer, og det har de påtaget sig forbilledligt. Men stor brugerinddragelse resulterer altså let i stor konservatisme. Vores næste skridt bliver at finde ud af, hvordan vi kan anspore borgerne til, at nogle arrangementer kan vælges mindre traditionsbundet samt anspore borgerne til nogle fravalg i planlægningen, der gør, at økonomisk mindre bemidlede borgere får bedre mulighed for at deltage.

På kort sigt vil vi sandsynligvis se en opdeling, hvor borgernes kulturforening vil stå for en række traditionelle arrangementer med bred appel, mens personalets fritidsnetværk vil stå for nogle andre arrangementer, der enten lægger vægt på et udviklingsperspektiv, eller som

prøver at henvende sig til nogle særlige målgrupper.

Fra bred appel til specifikke interesser

For dem der har råd, og for dem der har lyst, så kan de store bredt appellerende arrangementer have store oplevelsesmæssige kvaliteter, og de store enkeltstående oplevelser er også noget af det, som fritidsliv handler om. Men dels aftegner denne slags store bredt populære arrangementer slet ikke et retvisende billede af de forskellige interesser, der findes blandt voksne udviklingshæmmede i en stor organisation som Socialt Resursecenter Slagelse, og dels er denne slags store (og dyre) arrangementer ikke nogen særlig bæredygtig måde at leve sit fritidsliv på. Endelig bør man også fastholde udviklingsperspektivet i arbejdet med fritidslivet. Alle – udviklingshæmmede eller ej – har brug for at udvikle sig identitetsmæssigt eller kompetencemæssigt, og i fritidslivet har vi som fagpersonale en god mulighed for at bygge udviklingsarbejdet specifikt på borgernes interesser.



I vores fritidsnetværk vil vi derfor fokusere på at vende målretningen af vores fritidstilbud fra bredt appellerende arrangementer til interessespecifikke arrangementer. En udfordring ved at omlægge indsatsen fra det bredt appellerende til det interessespecifikke er at finde de personalemæssige resurser til det støttende og motiverende arbejde, som kan være nødvendigt at fastholde helt ud i idrætshallen. Her kan vi trods alt udnytte, at vi efter etableringen af SRS er en forholdsvis stor organisation, hvor det er muligt for os at samle støtte på tværs af tilbuddene, når én borger fra ét botilbud har en specifik interesse for skating, som en eller to andre fra resten af centeret måske deler.

Her bør man også fremhæve den positive sideeffekt af Resurseforeningens bredt appellerende arrangementer, at borgerne f.eks. til julefrokost møder hinanden på tværs af botilbuddene og møder personalet fra de andre botilbud. Det niveau af relation, som de opbygger til hinanden her, er også værdifuldt, når Christian fra Slagelse eventuelt skal af sted til et fritidstilbud sammen med John og Inge fra Korsør og Niclas og vejleder-Lasse fra Skælskør.

Socialt Resursecenter Slagelse (SRS) består af 10 botilbud, hvoraf de 8 botilbud dækker over §85 ude- eller hjemmevejledning. Derudover er Slagelse Kommunes aflastningstilbud og døgntilbud til svært handicappede børn og unge en del af tilbuddet. SRS har samlet cirka 120 ansatte – heraf er der ca. 55 ansatte på §85-området. §85-personalet yder støtte til ca. 170 borgere i bofællesskaber eller "ude i byen".

Vendingen fra det bredt appellerende til det interessespecifikke har vi allerede foretaget i lanceringen af nogle mindre initiativer som vores fælles fisketur. Med kun 8 deltagende lystfiskere var der kvantitativt få deltagere i forhold til f.eks. julefrokost, der let kan trække 80 deltagere. Men jeg var oprigtigt glad for at se, at der fra fire af botilbuddene var tilmeldt henholdsvis 1 og 1 og 1 og 2 deltagere. Det var for mig et tegn på, at vi her havde ramt en specifik interesse, som de selv vil kunne bygge et fællesskab op omkring. Det skal vi formodentlig stadig støtte dem i fremover, men den fælles fisketur har været en (interessespecifik) løftestang, der har gjort det muligt at samle individer på tværs af botilbuddene omkring denne aktivitet.

Af lidt større interessespecifikke projekter vil jeg fremhæve det håndboldhold for udviklingshæmmede, som vi søsætter til efteråret i samarbejde med en lokal håndboldklub og en lokal STU-udbyder. Her fortalte 4 borgere fra et botilbud, at de gerne ville spille håndbold. Der bliver kun et sølle håndboldhold af fire udøvere, men her har det også været muligt at finde yderligere udøvere i andre botilbud, og altså også på den lokale STU-uddannelse.

Grundlæggende anser jeg interessen for fiskeri eller håndbold, som meget mere indholdsrig end interessen for eksempelvis julefrokost. Specifikke interesser som disse udgør det råmateriale, som vi kan bygge borgernes identitet og fællesskab og kompetencer op omkring. De nære relationer mellem vejledere og borgere kan afdække, hvor der er interesser, der kan bygges videre på. Et koordineret samarbejde på tværs af botilbud og andre institutioner og organisationer gør det muligt at udvikle disse interesser til bæredygtige tilbud. ■

A head-and-shoulders portrait of Dr. David A. Clark. He is a middle-aged man with short, light brown hair, wearing black-rimmed glasses and a dark jacket over a light-colored shirt. He is smiling slightly and looking directly at the camera. The background is a plain, light gray.

 Oktober 2014 – 9

Søndagen begyndte som så mange andre søndage på et bosted for voksne udviklingshæmmede i Vestjylland. Dages aktiviteter var på plads, og morgenrutinerne med bad og morgenmad var i gang.

Men rutinerne blev afbrudt. En af de unge beboere der var blevet fundet livløs.

- Mange gange har jeg gennemført et førstehjælpskursus og tænkt: håber at jeg ikke kommer til at skulle bruge den viden. Men den søndag kom min viden i spil, fortæller Monica, der forsøgte at genoplive beboeren og fortsætter - men der var ikke noget at gøre, selv vores hjertestarter kunne ikke finde en puls at støde efter. Og da ambulancefolk og læge nåede frem, kunne de konstatere, at beboeren var død.

De 24 beboere på bostedet befinder sig mentalt under ca. 4 år. Et par af dem, der var nærmest på afdødes lejlighed, oplevede postyret og var nysgerrige på, hvad der var sket – et par beboere, der kan reagere ret voldsomt ved usikkerhed.

- Vi tog den ene med i afdødes lejlighed og fortalte med tegn, hvad der var sket og lod ham se og røre afdøde. Han brugte lidt tid ved siden af afdøde og gik herefter ud, han havde fået "forklaret," hvad der var sket, fortæller Kurt, der også var på vagt den søndag, og som er sorgansvarlig på bostedet, og han fortæller videre – vi har rigtig god erfaring med, at en ordentlig forklaring om, hvad der er sket, har en god virkning. Det er vigtigt, at medbeboerne bliver informeret individuelt og ud fra deres mentale udviklingstrin om et dødsfald.

Fønixgården
Fønixgården
Fønixgården

Når den udviklingshæmmede
For
Det er vigtigt, at få afklaret ønsker inden et dødsfald
Med familien ...
Med personen den udviklingshæmmede er tæt knyttet til
Egne ønsker ved egen død

Salme / sang ved udskyntning Sange og salmer den udviklingshæmmede var glad for.	
Hvem gør den døde i stand?	
Begraves	
Beholdes	
Hvor begraves / udsættes	
Salmer ved begravelsen	
Andres ønsker ved beboers død: Hvis der ikke er specielle ønsker, følge bostedets praksis og ritualer.	

Sorgpolitik
Forberedelse

Da vi jo ved, at vi alle skal dø og vi ikke skal stå helt uforberede når det sker, kan der laves nogle aftaler mellem bostedet og familie, der kan hentes relevante informationer og der kan laves nogle beslutninger om, hvad der skal ske med den døde.

Disse forberedelser kan laves ved at udfylde nedenstående skemaer:

Grundloppensninger
Når den udviklingshæmmede dør
Dødsfald i familien
Når nært tilknyttet dør
Beboers erfaringer

Skemaerne er vejledende og punkter kan tilføjes og springes over – alt afhængig af behov.

Pludselig og uventet dødsfald

Ved dødsfald efter ulykke eller anden pludselig begivenhed, hvor der har været tilkaldt ambulance / akutlæge, lægges den døde i egen lejlighed.
Hvis afdøde ligger på sygehuset, hvis der er lægelig begrundelse for det (f.eks. Se Procedure livsbetegnende pludseligt dødsfald Overvågning)

Har der været akutlæge med, konstaterer denne døden.
Bliver den døde anbragt i egen lejlighed, gøres den døde i stand efter anvisningerne. Se Procedure ved dødsfald.

Forventet / en beboer findes død

Lægen skal konstatere, at en person er død. Derfor kontaktes beboers læge eller vagtlege altid, inden en beboer findes død, eller en beboer er død f.eks. i forbindelse med et sygdomsforløb.

Personalet der er på vagt informeres. Hvis det er muligt mødes den der er på vagt og aftaler hvad der foretages og hvornår til beboere. Desuden planlægges der hvem der skal have fortalt hvem der er død (inden), hvem der sætter flaget på halv (husk at alle beboere skal have fortalt hvem der er død inden), hvornår man mødes igen for at afslutte det videre forløb.

Samtidigt med at ledelsen kontaktes, undersøges det i beboers Døgnrytme under Sørgplan, om der er lavet aftaler og med hvem i forbindelse med dødsfald.

Se Procedure ved dødsfald.

STRUER KOMMUNE

Side 1

På bostedet har man udarbejdet en grundig sorgpolitik.

Den omfatter en beskrivelse af, hvad der skal ske, hvis en beboer findes livløs. Her er beskrevet, hvem gør hvad, hvem der indkaldes ekstraordinært, hvem ringer til hvem, hvad skal der ske. Sorgpolitikken har en beskrivelse af procedurerne ved et "forventet" dødsfald. f.eks.: Hvem kontakter bedemand. Hvem gør den døde i stand.

Sorgpolitikken giver mulighed for at prioritere beboernes relationer i bosted, familie, arbejdssted.

Sorgpolitikken indeholder et skema, der kan danne rammen om en samtale mellem familie og bosted, der munder ud i en aftale om, hvad der skal ske, når et familiemedlem, den udviklingshæmmede eller andre tæt tilknyttede dør: Hvilke salmer skal der synges. Hvad skal den udviklingshæmmede med til. Hvem er der for den udviklingshæmmede.

Sorgpolitikken har et skema, hvor beboerens erfaring med og reaktion på døden kan beskrives.

- Det var den baggrundsviden, vi trak på den dag, og den var med til at skabe sikkerhed for os midt i alt postyret, fortæller Monica og Kurt samstemmende og Monica



tilføjer, - Aldrig var jeg i tvivl om, at de beslutninger, vi traf den søndag, var de rigtige. Vi havde hele tiden handleplaner og procedure at kunne læne os op ad. Det var kendt stof. Og netop derfor kunne jeg fremstå absolut mere rolig, end mit indre var. Fordelingen var på plads, jeg vidste, hvem af kollegaerne der tog sig af beboerne, og hvem der ringede rundt eller blev hos forældrene.

Sideløbende var bostedets morskasse også fundet frem, og familien og en medarbejder gjorde den afdøde i stand, ryddede op og gjorde lejligheden i stand til en mindesammenkomst. Midt på eftermiddagen begyndte man at samle de beboere, der var hjemme, for at fortælle hvad der var sket, som man plejer at gøre ved dødsfald.

- Det er ikke alle beboere, der er i stand til at sætte ord på og udtrykke følelser, så derfor forsøger vi at skabe "et rum" af sorg, hvor det er i orden at være ked af det, beretter den sorgansvarlige og fortsætter - Vi ved, at tilknytningen har en betydning for sorgen, og det var ikke alle der var lige tæt på den døde medbeboer, så derfor var reaktionerne forskellige. Nogle gav konkret udtryk for, at det ikke var så godt, og stemningen var noget trykket, medens andre ikke opfattede hvad der var sket.

Først herefter blev flaget sat på halv, og det blev aftalt, hvem der skulle med til sammenkomsten i afdødes lejlighed.

Det viste sig, at beboeren, på grund af omstændighederne, skulle i kapellet allerede samme dag, så bostedet måtte have fat i en anden del af sorgpolitikken, nemlig ritualerne, og det blev ikke "bare" en mindesammenkomst, men fik præg af en udsyngning.

- Jeg fandt skabelonen for mindesammenkomst og udsyngning frem og på baggrund af den, satte jeg et lille program sammen med en salme, afdødes favoritsang og Fadervor og gennemgik den med familien og aftalte, at der også var mulighed for at sige nogle mindeord, fortæller Kurt, der også ledte mindesammenkomsten, og han fortsætter, - Det blev en fortættet oplevelse at holde sammen på denne lille sammenkomst. Familien var naturligt nok meget kede af det, og der stod nogle medbeboere i en kreds udenom, der også skulle bearbejde, hvad der skete.

En halv times tid efter blev afdøde hentet.

- Da jeg satte mig i sofaen denne søndag aften efter at være kommet hjem, måtte jeg også erkende, at det ikke er alle ting, jeg kan holde en professionel distance til. Det var befriende at komme i kontakt med mine følelser og lade sorgen og gråden forløse dagens hændelser, slutter Kurt og Monica tilføjer, - Den dag var en udfordring men en go' udfordring. Det har givet mig en ballast og erfaring som jeg med glæde har puttet i min rygsæk. Fagligt er jeg stolt over, at vi stod på vores faglige ben hele den lange dag, planerne virkede, og personligt er jeg ydmyg over at ha' været der. ■

Sorghandleplaner er ikke lige højt prioriteret på alle bosteder, men rigtig meget erfaring tyder på, at også udviklingshæmmede har brug for at sørge, når de mister. Læs mere på www.tabogsorg.dk Hjemmesiden har samlet relevant materiale, der giver forståelse for og indsigt i udviklingshæmmedes sorgreaktioner. Hjemmesiden giver også konkrete bud på udarbejdelse af en sorgpolitik.

Dilemmaer Dilemmaer, Dilemmaer,

Af Ditte Sørensen, cand. pæd. og Søren Kayser, cand. mag.

Resume:

Artiklen betoner etisk bevidsthed og refleksion om et afgørende kvalitetsaspekt i socialpædagogisk indsats.



Etiske dilemmaer har fyldt meget i snakken om faglig etik, siden serviceloven trådte i kraft i 1998. I forbindelse med det ny Socialtilsyn og den tilhørende kvalitetsmodel betones vigtigheden af, at medarbejderne har en etisk måde at forholde sig til og handle i forhold til borgerne. Selv om det grundlæggende er godt at være bevidst om etikken, kan det store fokus på dilemmaerne ende med at skade fagetikken.

Mange oplevede etiske dilemmaer er nemlig slet ikke etiske dilemmaer.

Hvad er et etisk dilemma?

Et dilemma er grundlæggende en situation, hvor man har to muligheder for at handle, men begge handlinger er uacceptable. I et etisk dilemma er begge handlinger etisk uacceptable. Man kan beskrive situationen med begrebet pligt. En pligt er en handling, man etisk er forpligtet til at udføre. Man handler etisk forkert, hvis man ikke udfører den. I et etisk dilemma har man to pligter, men hvis man vælger den ene, kan man ikke tilgodesse den anden. Vælger man den anden, kan man ikke tilgodesse den første. Pligterne udelukker hinanden. Uanset hvad man vælger, svigter man en etisk pligt (jf. Sinnott-Armstrong, 1988).

Peter og det han ikke vil

Peter bor på et botilbud og får omfattende hjælp og støtte. Han har valgt, at han ikke vil gå i bad, hvilket med tiden har medført en meget dårlig personlig hygiejne. De, der hjælper Peter i hverdagen, overvejer to muligheder. De kan lade Peter selv vælge og dermed have en meget ringe hygiejne, eller de kan gribe ind med magt og gennemføre hygiejnetiltag. Hvis denne situation er et etisk dilemma, skal fem elementer være til stede:

- Der er kun to handlemuligheder at vælge. Evt. andre handlemuligheder er etisk set værre end de to, så de ikke udgør et reelt alternativ. Var de etisk set bedre, burde man vælge en af dem.
- Man har en etisk pligt til at gøre de to ting. Et dilemma, hvor man er splittet mellem at gøre to ting, man har lyst til, er ikke et etisk dilemma. Man handler ikke etisk forkert.
- Man skal vælge mellem handlingerne. Er det muligt at gøre begge dele, er det dét, man skal gøre.
- Der er en vis ligevægt i pligternes styrke. Hvis den ene pligt er langt vigtigere end den anden, bør man vælge den vigtigste pligt.
- Der er kun tale om et etisk dilemma, hvis man på en eller anden måde er nødt til at handle (jf. ibid.)

Dvs. at personalet på Peters botilbud kun har to handlemuligheder – enten at lade Peter selv styre sin hygiejne eller gribe ind med magt. Alternative handlemuligheder er etisk mindre acceptable. De har en etisk pligt til at respektere hans valg og en etisk pligt til at sikre ham en bedre hygiejne. De kan ikke gøre begge dele. De to pligter er nogenlunde lige vigtige, og personalet er nødt til at handle. Ikke at gøre noget er nemlig også handling – de lader ham vælge selv.

Hvorfor er det vigtigt, at situationen er et etisk dilemma?

Lad os forestille os, at Peters personale ikke har udtømt alle muligheder, for at finde alternative handlinger. De opdager, at han på sit tidligere bosted delte badeværelse med en anden, der flere gange var voldelig over for ham, når han var i bad. De arbejder derfor med at gøre ham tryk ved at bade. På den måde kan de sammen løse problemet og overflødiggøre de svære valg mellem at hjælpe Peter til en bedre hygiejne og at respektere hans valg. De vælger en handling, der er bedre. Havde de holdt fast i, at der var tale om et etisk dilemma, havde de overset den og ladet Peter leve med konsekvenserne af en dårlig hygiejne eller at anvende magt over for ham. Begge dele er væsentligt dårligere end den løsning, de fandt.

Vores pointe er, at en større bevidsthed om hvordan et etisk dilemma er skruet sammen og en større bevidsthed om, at mange af de situationer, der opleves som etiske dilemmaer, slet ikke er det, vil give en større åbenhed for at søge efter nye handlemuligheder.

Kirsten udfordrer sine omgivelser

Kirsten er 26 år og bor på et botilbud. Hun har ikke nogen diagnose, men italesættes som udviklingshæmmet. Kirsten kan godt lide at gå ture i byen med personalet. Turene giver hende gode oplevelser, men er også psykisk krævende for hende, fordi hun let bliver utryk. Det hjælper hende meget at have sin bamse og sin sut med. Imidlertid oplever hendes forældre det som ned-

værdigende, at hun går med sut og bamse ude, og de er kede af det, når det sker. Personalet oplever at stå i et etisk dilemma, men situationen er ikke et etisk dilemma. Som socialpædagog løser man en samfundsmæssig opgave på statens vegne. Det forhold skal man tænke ind i overvejelserne.

Socialpædagogik og retfærdighed

Den amerikanske filosof John Rawls har udviklet en teori om, hvordan et retfærdigt samfund bør indrettes. Han mener, at vi alle har noget, han kalder en livsplan. Det vil sige, at vi har noget, vi vil med vores liv. Livsplanen kan indeholde mange forskellige elementer, f.eks. at man ønsker at arbejde med en bestemt form for pædagogik, en bestemt målgruppe – måske vil man gerne være leder. Livsplanen kan også handle om fritidslivet og familielivet. En livsplan omhandler simpelt hen det, man ønsker at gøre i sit liv (Kayser og Sørensen 2012).

Når der er tale om mennesker med meget vidtgående psykiske funktionsnedsættelser, kan det måske være svært for den professionelle at få øje på den enkeltes livsplan. Men det er vores opfattelse, at det er et helt centralt element i socialpædagogers praksis at interessere sig for og fortløbende have dialog med borgerne om deres livsplaner. Livsplaner kan godt være det at foretrække noget frem for noget andet, eller at kunne lide noget bestemt og derfor gerne ville gøre det.

Rawls tanke er, at samfundet skal indrettes, så det giver alle mennesker rimelige muligheder for at realisere deres livsplaner. Det kan kræve en omfordeling af ressourcer for at sikre mulighederne for dem, der er fattige, syge, har funktionsnedsættelser m.m. Omfordelingen må bare ikke ødelægge de rige og raskes muligheder for at forfølge deres livsprojekter.

Ser vi socialpædagogikken i denne sammenhæng, er socialpædagogernes grundlæggende formål at sikre mennesker med nedsat funktionsevne rimelige muligheder for at realisere deres livsplaner. Denne pointe understøttes både af sociallovgivningen og af FN's handicapkonvention. Begge steder taler man om at sikre mennesker lige muligheder for at deltage i samfundslivet ved at kompensere for den nedsatte funktionsevne.

Socialpædagogernes Landsforbund (SL) har i Socialpædagogernes etiske værdigrundlag beskrevet fire værdier, der er vigtige for den socialpædagogiske praksis. Værdierne lader sig begrunde i John Rawls' ide om det retfærdige samfund.

Retfærdighed og ligebehandling

Alle borgere skal sikres lige muligheder. Retfærdigheden består i, at samfundet sikrer borgere med nedsat funktionsevne rimelige muligheder for at leve det liv, de ønsker eller deltage i samfundslivet på lige vilkår – eller med Rawls' ord: at virkeliggøre deres livsplan (Kayser og Sørensen 2012; 2013).

Frihed og selvbestemmelse

Ethvert menneske har ret til selv at træffe beslutninger vedrørende sit eget liv. Derfor er anvendelse af magt og andre forsøg på at gribe ind i selvbestemmelsen ikke acceptable. Dertil kommer, at nogen kan have behov for støtte til at fastholde deres ret til selvbestemmelse. Selvbestemmelse og frihed er afgørende for at kunne forfølge sin livsplan (Ibid.).

Værdighed

Alle mennesker fortjener respekt fra deres omgivelser, men et særligt forhold gør sig gældende for mennesker med funktionsnedsættelser. Med værdien værdighed fastslår man nemlig, at det at modtage støtte til at virkeliggøre sin livsplan ikke må medføre, at man udsættes for krænkelser og ydmygelser (ibid.).

Medmenneskelighed og at ville det gode

Som socialpædagog har man en andens bedste for øje. At ville det gode handler således om at ville støtte borgeren i sine projekter (ibid.).

Retfærdighed, værdier og Kirsten

Personalet på Kirstens botilbud oplevede at stå i et etisk dilemma, fordi Kirsten på den ene side gerne ville have sin sut og sin bamse med, når hun skulle i byen, mens hendes forældre på den anden side var meget ulykkelige over at se hende sådan.

Ud fra John Rawls beskrivelse af et retfærdigt samfund og Socialpædagogernes etiske værdier kan vi sige, at deres væsentligste opgave er at sikre Kirstens muligheder for at forfølge sin livsplan. En del af Kirstens livsplan er at gå med på ture i byen med sut og bamse. Personalet har derimod ikke til opgave at varetage hendes forældres interesser. I så fald er der ikke tale om et etisk dilemma i situationen med Kirsten.

Etisk bevidsthed

I kvalitetsmodellen, som socialtilsynet skal anvende til vurdering af kvaliteten i de sociale tilbud ved såvel godkendelse og ved det driftsorienterede tilsyn, fremgår om personalets kompetencer:

"Det er afgørende for kvaliteten i tilbuddet, at tilbuddets medarbejdere har de kompetencer, det vil sige uddannelse, erfaring eller viden, der er nødvendige i forhold til tilbuddets målsætninger og målgruppe, de metoder tilbuddet anvender samt borgerens aktuelle behov:"... Det er et vigtigt aspekt af kvaliteten af tilbud, at medarbejderne på en etisk måde forholder sig til og handler i forhold til borgerne..."
(Social-, Børne-, og integrationsministeriet, 2013).

At forholde sig etisk og kunne handle etisk fordrer, at socialpædagogerne mestrer etisk refleksion.

Der er to forhold, der helt grundlæggende karakteriserer etisk refleksion. For det første har

det, man vælger, konsekvenser. At træffe en etisk beslutning har betydning for, hvordan vi handler, og hvordan vi handler har betydning for vores eget og andres liv. Derfor skal man kunne acceptere konsekvenserne af sine etiske valg. For det andet handler etik om noget alment eller universelt. Når jeg foretager et etisk valg, vælger jeg ikke bare, hvad jeg bør gøre i denne situation, men hvad man bør gøre i sådanne (eller lignende) situationer. Sammenlagt betyder det, at man skal kunne acceptere handlingens konsekvenser i alle lignende situationer. Hvordan afgør man det?

En mulighed, som filosofen Richard Mervyn Hare anbefaler, er at sætte sig i den andens sted eller de andres sted, hvis der er flere involverede. Hvis man ser situationen både fra sin egen synsvinkel og fra den andens (de andres) synsvinkel, kan man afgøre, om alle handlingens konsekvenser er acceptable for alle involverede.

Er de det, kan handlingen accepteres i alle situationer, der ligner, fordi den er acceptabel set ud fra alle berørtes synsvinkel (Hare 1981). Som fagperson er det desuden afgørende at bruge sin faglige indsigt til at vurdere betydningen af handlingens konsekvenser for de berørte parter. Desuden er det vigtigt at tage de etiske værdier med for at sikre, at ens valg understøtter den enkeltes muligheder for at realisere sit livsprojekt og dermed understøtter social retfærdighed i samfundet.

Etisk refleksion er altså en kompliceret affære. Vi har tidligere her i tidsskriftet (nr.1-2013) præsenteret nogle metoder, der kan fremme etisk refleksion. Det drejer sig om to modeller:

- De etiske tænkehatte, der fremmer deltagernes evne til at skifte perspektiv mellem bestemte former for tænkning. Metoden tilbyder fem perspektiver: 1. Konsekvenser, 2. Sandsynlighed, 3. Empati og følelser, 4. Dit eget perspektiv, 5. Retfærdighed.
- Etikbillede-metoden, der skal sikre en større

klarhed om betydningen af de etiske værdier. Metoden består af dialog mellem socialpædagogerne med fokus på værdierne frihed, retfærdighed, værdighed og selvbestemmelse. (Kayser og Sørensen 2013)

Her vil vi præsentere yderligere en metode, som vi kalder Dilemmacheck.

Dilemmacheck

Formålet med denne metode er at undersøge, om der virkeligt er tale om et etisk dilemma, eller om der f.eks. er andre og bedre handlemuligheder end de to, I overvejer. Dilemmachecket består af spørgsmål eller det, man kan kalde særlige opmærksomhedspunkter:

1. Brainstorm. Kan man forestille sig andre handlemuligheder end de to. I må gerne inddrage handlemuligheder, der er usikre eller hypotetiske.
2. Er der nogle af de andre handlemuligheder (hvis der er nogen), der etisk set er at foretrække? Så bør man vælge en af dem.
3. Er det sikkert, at I har en etisk pligt til at gøre de to ting? Diskutér, hvordan I begrundet, at I bør gøre de to ting. Er begrundelserne rent faktisk etiske? Er det jeres opgave som pædagoger at varetage begge handlinger?
4. Er I tvunget til at vælge mellem de to handlinger, eller kan I finde en mulighed for at gøre begge dele?
5. Er begge handlinger tilstrækkeligt vigtige til, at I er forpligtet til dem begge?
6. Er I nødt til at handle?

Styrk etikken

Etikken skal styrkes i den socialpædagogiske praksis, først og fremmest fordi etisk refleksion kan kvalificere praksis, men også fordi etisk bevidsthed og refleksion er kvalitetsparametre i socialtilsynet. Endelig er styrket etisk bevidsthed vejen frem, når man oplever at stå i et etisk dilemma. Bevidsthed om hvordan et etisk dilemma er skruet sammen, bevidsthed om den etiske refleksion og bevidsthed om de værdier, der definerer rollen som pædagog.

Vores hovedpointer er:

- Ikke alle situationer, der ligner et etisk dilemma, er et etisk dilemma
- For at afgøre om en situation virkeligt er et etisk dilemma, må man være bevidst om, hvordan et etisk dilemma er skruet sammen
- Af samme grund er det vigtigt at være sig bevidst hvilken rolle og hvilken opgave, man har som socialpædagog og hvilke værdier, der styrer ens praksis
- Det er en god idé at arbejde med etikken for at skabe en større etisk bevidsthed
- Der er sammenhæng mellem etisk bevidsthed og kvalitet i praksis

Et dilemmacheck er en måde at afgøre, om situationen faktisk er et etisk dilemma. Men dilemmachecket kræver, at man er bevidst om de grundlæggende værdier i socialpædagogisk praksis. Etikbilledemetoden er en god måde at blive mere bevidst om værdierne på. Men skulle man stå i et etisk dilemma, er den etiske refleksionsmodel en god måde at tænke situationen ordentligt igen. Vi sætter værdier og aftaler i stedet for magt. ■

Litteraturliste:

Det Centrale Handicapråd (2008): Konventionen om rettigheder for personer med handicap og tillægsprotokol, www.cch.dk.

Hare, Richard Mervyn (1981): *Moral Thinking: its Levels, Method and Point*, Oxford: Oxford University Press.

Kayser og Sørensen (2012): *Etisk oplysthed og dømmekraft*, Tidsskrift for socialpædagogik 15. årg. Nr. 2, december 2012.

Kayser og Sørensen (2013): *At navigere i et krydspres*, Social Udvikling, nr. 1, 2013.

Rawls, John (2005): *En teori om retfærdighed*, Frederiksberg, DET lille FORLAG.

Schutz, Alfred (1975): *Hverdagslivets Sociologi*, København, Hans Reitzel.

Sinnott-Armstrong, W. (1988): *Moral Dilemmas*, Oxford: Basil Blackwell Ltd.

Socialpædagogerne (2010): *Etisk værdigrundlag for socialpædagoger*, www.sl.dk/etik.

Social og Indenrigsministeriet (2012): *Lov om social service*, www.retsinformation.dk.

Social-, Børne-, og integrationsministeriet (2013): *Bekendtgørelse om socialtilsyn*, www.retsinformation.dk.

Vi sætter værdier og aftaler i stedet for magt

Af Elisabeth Bakkesen, forstander på Hedegaard
og Bille Sterll, freelancejournalist



Resume:

I artiklen sættes fokus på værdier og aftalers betydning
for at undgå magtanvendelse.

■ Unge med sociale og kognitive problemer og stribet af brudte anbringelser bag sig finder ro, når vi arbejder med klare værdier og individuelle aftaler. I fem år har vi på Hedegaard ikke haft brug for magt.

Da Teis for syv år siden flyttede ind på Botilbud Hedegaard, lagde han en lang række plejefamilier og institutioner bag sig. Han var vant til at gå amok – og til at blive holdt fast. I begyndelsen løb han også flere ture ud over markerne omkring Hedegaard, når låget røg af. Men vi bruger ikke magt over for ham.

For nylig sagde Teis' hjemkommune god for, at han kan blive boende her, så længe han vil. Teis er glad for dyr og for naturen. Han går til hånd i vores store have og passer træpillefyret. Tre dage om ugen arbejder han på en rideskole og hos en landmand, hvor han passer dyrene og kører foder.

- Jeg har boet på institutioner det meste af mit liv, men her føler jeg mig lidt mere fri, og jeg kan gå på arbejde og komme hjem og hjælpe lidt til. Her er masser af luft, og man bliver stille og rolig af at være her, fortæller Teis.

For nylig flyttede Matthias ind. Han bliver rasende, når tingene går ham imod, og flere anbringelser har vænnet ham til, at konflikter løses med magt. Matthias forstod ikke, hvilke problemer, det skaber både for ham selv og os andre, når raseriet tager over. Så vi spurgte om lov til at filme ham, når han blev vred. Da han så billederne, gik det op for ham, hvorfor andre bliver bange for ham.

Nu arbejder vi så med at lære ham, at han skal gå udenfor, væk fra konflikten, når han mærker, at han er ved at koge over. Vi har aftalt, at en af medarbejderne følger efter ham for at snakke om, hvad der er sket, og hvordan vi kommer videre. Det går rigtig godt.

Aftaler i stedet for magt

I fem år har vi ikke haft en eneste magtanvendelse. I stedet giver vi dem ansvar.

Vi aftaler med hver enkelt, hvordan de skal styre sig selv, og hvad vi skal gøre, når de bliver vrede og frustrerede. Og når de glemmer det, minder vi dem om det og tilpasser aftalen, så vi kan holde dem fast på deres ansvar. Vores oplevelse er, at raserianfald går hurtigt over.

Vi har for tiden otte beboere på Hedegaard. Den yngste er 17 år, den ældste 42.

De er udviklingshæmmede eller sent udviklede og har brug for omfattende behandling. De fleste kommer fra en kaotisk opvækst præget af skift og svigt. De passer ikke rigtig ind nogen steder. De har klaret sig dårligt i skolen, har flere anbringelser bag sig, og nogle af dem er dømt for tyveri, vold eller seksualforbrydelser.

Men vi har ikke hegn omkring Hedegaard. Vi bor på en gammel dyrlægegård omgivet af marker og fri natur, og hvis en beboer løber sin vej, lader vi ham løbe. Der er seks kilometer ind til Skjern, som er nærmeste by. Så langt løber de alligevel ikke. Vores behandling er altid baseret på aftaler med beboerne, så de er med på, hvad deres problem er, og hvordan vi i fællesskab løser det.

Værdier er den røde tråd

For at behandlingen kan lykkes, må vi sætte noget andet i stedet for regler og magt. Vores svar er klare værdier og individuelle aftaler, som tager hensyn til hver enkelt beboers muligheder, evner og drømme. De fælles værdier er den røde tråd i vidt forskellige menneskers lige så forskellige liv.

Det er for eksempel en klar værdi hos os, at man står op om morgenen og laver noget. Men om man står op klokken 7, 8 eller 9 kommer an på, hvad man skal. I stedet for at have en stram regel om, hvornår vækkeuret ringer, forsøger vi at finde ud af, hvad der giver mening for hver enkelt beboer, så han eller hun selv får lyst til at stå op om morgenen. Sådan trives de fleste mennesker nu en gang bedst.

Vi har ikke en masse værksteder eller faste aktiviteter, for det er ikke beboerne, der skal passe til os. Vi skal hjælpe dem med at finde de aktiviteter og muligheder, som gør deres hverdag værd at stå op til. Hvis de har brug for hjælp og støtte, tager vi med dem. Arbejde, undervisning, sport og fritidsaktiviteter foregår ude i de klubber og tilbud, vores lokalsamfund rummer. Vi indretter vagtplanerne, så der altid er en medarbejder, der kan tage med.

For Teis giver det værdi at arbejde hos en landmand. Kim tog et AMU-kursus i at bruge motorsav og står nu for at fælde træer og skære dem op til brænde, som vi sælger. Jonas er glad for film og opera, så for ham gav TV Glads tv-uddannelse mening, lige som han deltager i en lokal teatergruppe i Skjern.

Faglighed i stedet for mavefornemmelser
På Hedegaard behandler vi beboerne forskelligt, fordi de er forskellige. En har ADHD, en anden er så ordblind, at han knap genkender sit eget navn, og en tredje har en hjerneskade efter en trafikulykke som barn. Vi har otte beboere, så vi er nærmere otte små botilbud.

Det lader sig gøre, fordi vi holder fast i et stærkt fagligt fokus. Vi kan ikke læne os op ad finger-spids- og mavefornemmelser, når vi arbejder med unge, der har så udtalt behov for støtte. Det kræver konkret viden at flytte et menneske med så komplekse problemer.

Hedegaards personale har samlet en bred og specialiseret viden på områder, som er relevante i forhold til målgruppen: udviklingspsykologi, neuropædagogik, affektregulering, håndtering af misbrug, ADHD, personlighedsforstyrrelser med mere. Ud af 12 medarbejdere – inklusiv ledelsen – er de 11 pædagoger eller pædagog-studerende,



og den 12. er SOSU-assistent. Og vi har ingen problemer med at få kvalificerede medarbejdere.

En gang om året bruger vi en hel dag på at analysere og beskrive hver beboer, så vi sikrer en fælles forståelse af, hvad en beboeren har behov for, og hvor langt vi er med behandlingen. Vi beskriver beboerens evner og muligheder, så vi med udgangspunkt i hele personen kan arbejde med en udviklingsorienteret handleplan.

Stop op-dage med fokus på løsninger

Personalet mødes jævnligt til stop op-dage, hvor vi samles og ser på indsatsen for en enkelt beboer. Her kan vi finde en løsning på et konkret problem eller justere strategien. For nogle af vores beboere giver det god mening, at de selv er med, andre får ikke noget ud af at sidde og tale med os en helt dag.

For eksempel brugte vi en stop op-dag for personalet til at hjælpe Kim. Han er glad for at have gæster på sit værelse, men han har svært ved at sætte grænser over for de andre. Det gør ham ked af det og frustreret, og da Kim selv er en stor mand med mange kræfter, løber situationen let af sporet.

I dag hænger der to håndskrevne lister over Kims sofa - en med grøn skrift og en med rød. På den grønne liste står alle de ting, man gerne må her på Kims værelse. Man må gerne være en god kammerat og spille PlayStation, se fjernsyn, spise



og ryge. Derimod må man ikke gøre hinanden ondt, tale grimt til hinanden eller ødelægge Kims ting.

- De hjælper mig til at blive bedre til at sige fra. Hvis nogen gør de ting, der står på listerne, så viser jeg dem, at der står, at de ikke må, fortæller Kim.

Alt i alt er det vores erfaring på Hedegaard, at mennesker er forskellige, og vi skal indrette behandlingen, så den passer til den enkelte, hvis vi for alvor vil inddrage beboerne og give dem ansvar. Det stiller krav til vores faglighed og vores normering. Men vi kan se, at det virker.

Beboerne optræder i denne artikel under opdigtede navne.

Læs mere om vores arbejde på Botilbud Hedegaard: <http://www.botilbudhedegaard.dk> ■



Viden om indsatser i botilbud

Af Janina Gaarde Rasmussen, konsulent i Socialstyrelsen

Resume:

I artiklen præsenteres
Socialstyrelsens hjemmeside
om indsatser i botilbud.

■ Det kan være vanskeligt at få et overblik over de mange gode indsatser på botilbudsområdet og erfaringerne med dem. Derfor har Socialstyrelsen samlet viden om indsatser på botilbud på sin hjemmeside. Socialstyrelsen iværksætter desuden nyt projekt om metoder i botilbud med et (re)habiliterende sigte.

Socialstyrelsen har gennem en årrække arbejdet med viden om indsatser i botilbud. Det har blandt andet resulteret i en samling af viden på området og erfaringsopsamling på en række konkrete projekter på området. Også fremadrettet er botilbudsområdet i søgelyset, og Socialstyrelsen har netop iværksat et nyt projekt, der har fokus på at identificere og implementere fortrinsvis evidensbaserede metoder med et (re)habiliterende sigte målrettet voksne med udviklingshæmning.

Få viden om indsatser i botilbud

Bo Liv er overskriften på en samling af viden om indsatser i botilbud på Socialstyrelsens hjemmeside. Her er viden om, hvordan man omsætter intentionerne om selvbestemmelse og brugerindflydelse i praksis, redskaber til at udarbejde handleplaner og pædagogiske planer og metoder, som gør fagpersoner og mennesker på botilbud bedre til at kommunikere.

I alt er der samlet viden om otte centrale temaer på botilbudsområdet, der også dækker kompetenceudvikling, etik, evaluering, samfundsdeltagelse og organisering. Viden spænder lige fra forskning, evalueringer af projekter, materialer målrettet borgerne, og til lettilgængelige værktøjer, håndbøger, film med mere. Der er både viden i forhold til botilbud for personer med kognitive handicap og personer med sindslidelse. Det tilgængelige materiale er primært på dansk.

Hidtil har denne viden været tilgængelig på hjemmesiden Bo Liv, men er nu rykket over på Socialstyrelsens hovedside.



KOMPETENCEUDVIKLING og SELVBESTEMMELSE i botilbud

Erfaringer fra ni indsatser, der har sat fokus på at skabe bedre livsvilkår og øge selvbestemmelse og indflydelse for borgere på botilbud gennem praksisnær kompetenceudvikling.



Styrk kompetenceudvikling og selvbestemmelse i botilbud

Temaet om kompetenceudvikling er særligt, da den indsamlede viden ikke - som i de andre temaer - er hentet gennem en litteratursøgning af relevant viden på det enkelte område, men er baseret på praksis i ni konkrete projekter. Disse projekter har alle i en årrække arbejdet målrettet med at øge selvbestemmelse og indflydelse for borgere på botilbud gennem praksisnær kompetenceudvikling, og har i alt involveret 16 kommuner og næsten 1700 medarbejdere.

Man kan i temaet se de enkelte projekters resultater og erfaringer og finde film, artikler med mere, der giver et overskueligt og levende indblik i projektets væsentligste metoder og erfaringer fra projektdeltagerne.

Projekter giver positive forandringer

Resultater på tværs af de ni projekter er samlet i publikationen *Selvbestemmelse og kompetenceudvikling* (Socialstyrelsen, 2013). Her præsenteres de væsentligste erfaringer på tværs af projekterne, og indsatsernes primære tilgange, metoder og redskaber med udgangspunkt i konkrete eksempler.

En overordnet konklusion på tværs af de ni projekter er, at de har bidraget til at skabe forandringer, både for personale og for den enkelte borger ved:

- Kulturforandringer, hvor kompetenceudviklingsinitiativer sætter spor i formulerede værdisæt, dagligdags arbejdsgange, faglige samtaler med videre.
- Udvikling af den professionelle rolle, blandt andet med fokus på systematisk refleksion, anerkendelse, kommunikation, inddragelse af borgerens perspektiv og at øge borgernes mulighed for selvbestemmelse og indflydelse.
- Udvikling af tilgange, metoder og redskaber til at igangsætte og understøtte borgernes mulighed for et godt liv på egne præmisser.
- At borgerne oplever øget selvbestemmelse og indflydelse.
- At medarbejderne oplever øget arbejdsglæde og forbedret arbejdsmiljø.

Praksisnær kompetenceudvikling styrker tilbud

Det har været fælles for indsatserne, at kompetenceudviklingen har haft et praksisnært udgangspunkt. Det har betydet, at indsatserne har kunnet udvikle og forankre en fælles viden blandt medarbejderne, som er koblet til hverdagen i botilbuddene.

Samtidig med en praksisnær tilgang har indsatserne også haft fokus på kompetenceudvikling på tværs af botilbud i kommunen eller på tværs af

botilbud i to eller flere kommuner. På den måde har indsatserne fået mulighed for at udbrede et fælles værdimæssigt og metodisk grundlag for arbejdet, ligesom det har været en styrke at kunne udveksle erfaringer, refleksioner og ideer på tværs af tilbuddene.

Borgere oplever øget selvbestemmelse og indflydelse

Omdrejningspunktet for kompetenceudviklingen har været at skabe bedre muligheder for, at borgerne kan leve et liv på egne præmisser, og at de bliver set og hørt i dagligdagen. Indsatserne har anvendt en række forskellige tilgange, metoder og redskaber for at opnå dette.

De væsentligste indsatsområder har været:

- Fælles grundlag og udgangspunkt for arbejdet. F.eks. formulering af fælles menneskesyn, værdigrundlag eller kernekompetencer.
- Bedre muligheder for kommunikation. Det gælder opmærksomhed på kommunikation mellem f.eks. borger og medarbejder, men også borgers mulighed for - ved hjælp af IT - at komme i kontakt med venner og familie.
- Inddragelse af borgerens perspektiv, f.eks. gennem brug af observations- og refleksionsforløb.
- Kurser direkte til borgere og inddragelse af borgere i projektarbejdet.
- Samarbejde med pårørende ud fra borgers perspektiv.

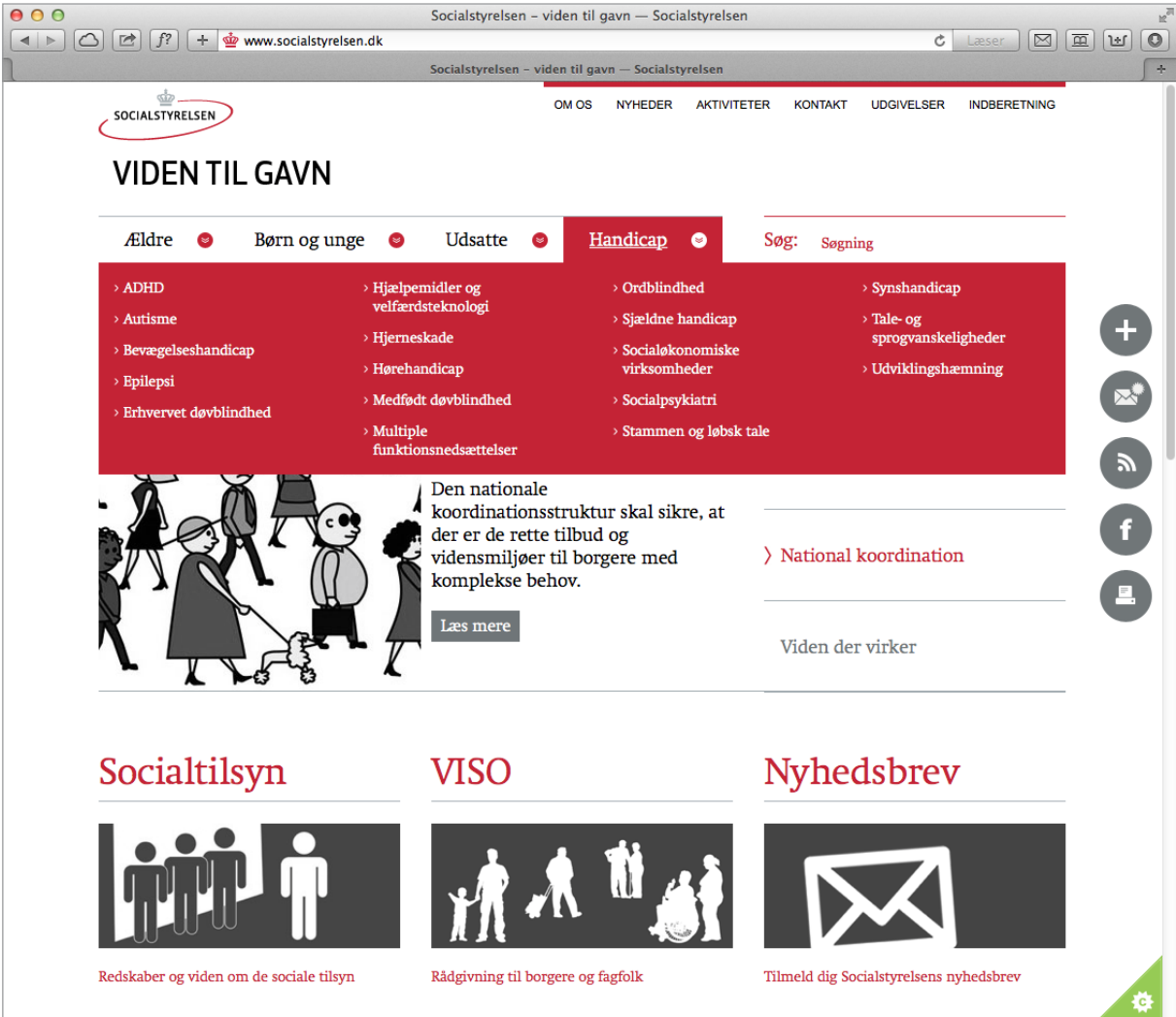
Find Bo Liv på www.socialstyrelsen.dk. Her findes også publikationen *Selvbestemmelse og kompetenceudvikling* i botilbud (Socialstyrelsen, 2013) samt øvrige informationer om resultaterne fra de ni projekter.

Nyt metodeprojekt med et (re)habiliterende sigte Socialstyrelsens nye fireårige metodeprojekt om indsatser i botilbud handler om at finde frem til fortrinsvis evidensbaserede metoder, der

understøtter, at voksne med udviklingshæmning i botilbud genvinder, udvikler og vedligeholder deres funktionsevne. Metoderne skal samtidig understøtte medborgerskabet hos målgruppen.

Læs mere om projektet *Indsatser målrettet voksne med udviklingshæmning på varige botilbud* på www.socialstyrelsen.dk ■

Efter at have identificeret egnede metoder vil der blive udvalgt 1-2 metoder, der skal afprøves i en række kommuner. Afprøvningen vil blive effekt-evalueret. Målet er, at voksne med udviklingshæmning i botilbud i højere grad kan leve et selvstændigt liv, hvor de udnytter deres muligheder for deltagelse i samfundslivet, og hvor de er mindre afhængige af professionel hjælp og støtte.



Socialstyrelsen – viden til gavn — Socialstyrelsen

www.socialstyrelsen.dk

Socialstyrelsen – viden til gavn — Socialstyrelsen

SOCIALSTYRELSEN

OM OS NYHEDER AKTIVITETER KONTAKT UDGIVELSER INDBERETNING

VIDEN TIL GAVN

Ældre ▼ Børn og unge ▼ Udsatte ▼ **Handicap ▼** Søg: Søgning

- > ADHD
- > Autism
- > Bevægelseshandicap
- > Epilepsi
- > Erhvervet døvblindhed
- > Hjælpemidler og velfærdsteknologi
- > Hjerneskaide
- > Hørehandicap
- > Medfødt døvblindhed
- > Multiple funktionsnedsættelser
- > Ordblindhed
- > Sjældne handicap
- > Socialøkonomiske virksomheder
- > Socialpsykiatri
- > Stammen og løbsk tale
- > Synshandicap
- > Tale- og sprogvanskeligheder
- > Udviklingshæmning

Den nationale koordinationsstruktur skal sikre, at der er de rette tilbud og vidensmiljøer til borgere med komplekse behov.

Læs mere

> National koordination

Viden der virker

Socialtilsyn

Redskaber og viden om de sociale tilsyn

VISO

Rådgivning til borgere og fagfolk

Nyhedsbrev

Tilmeld dig Socialstyrelsens nyhedsbrev

Anmeldelse *Af Ditte Sørensen*

Herre i eget hus - pædagogik og historik i teori og praksis (2014): Lykke Juhler, Socialt Fagforlag

Socialt Fagforlags seneste udgivelse har fokus på det gode møde mellem en enkelt borger, som er dybt afhængig af hjælpen, og en enkelt socialpædagog. Hvad skal der til for, at et sådant møde lykkes her og nu og over tid? Hvad fordrer det af socialpædagogen som fagperson? Det er det, Lykke Juhlers bog "Herre i eget hus" beskriver.

Bogen handler om socialpædagogik – den gode socialpædagogik, der lykkes således, at det menneske, som er dybt afhængig af hjælpen, oplever at leve et værdigt liv i aktivitet og deltagelse på egne præmisser.

"Herre i eget hus" er en meget personlig og narrativ beretning om mødet mellem en ung nyuddannet socialpædagog og Peter, en borger med store funktionsnedsættelser. Bogen beretter om hendes refleksioner og faglige udvikling via dette møde. Den kan således komme til at fremstå som en fagpersons personlige beretning om hendes faglige udvikling, men bogen er meget mere end det. Den er først og fremmest en historie om Peter og hans liv. Et liv, hvor forfatteren som omsorgsperson insisterer på at se på Peter som et helt menneske, der er et produkt af vilkår og historie samtidig med, at hun er i stand til at kompensere for de handicap, han har.

Bogen fortæller om Peters liv fra fødsel til i dag. Et liv med mange udfordringer undervejs. Sådan er det for Peter og sådan er det for alle mennesker: "Vi er alle bærere af en historie og alle mennesker er dannet af deres historie". I bogen er det Peters historie, der er i fokus - fortalt af forfatteren med den erkendelse og ydmyghed, det fordrer at fortælle et andet menneskes historie.

Arbejdet med andre mennesker kan ikke gøres op i værktøjer, som hvis man valgte en skrue-trækker i den rigtige størrelse til en bestemt skrue. Mennesker kan ikke gøres op i skrue, og



pædagogik er ikke skruetrækkere. Der er utallige måder at løse udfordringerne på. Derfor er vidensdeling vigtig, pointerer forfatteren. Vi skal ikke opfinde den dybe tallerken flere gange. Har vi fundet en metode, må vi formidle den således, at andre kan få gavn af den. Dog bliver metoden ikke brugbar, før man har gjort sig sine egne tanker og kombineret den med egen erfaring og viden. Bearbejdelse, analyse og refleksion er med til at udvikle fagligheden.

Bogen består af et forord skrevet af Peter Westergaard Sørensen, en indledning samt to dele. Første del fortæller Peters barndom, Peters voksenliv og Peter liv i dag. Denne del afsluttes med en række reflekterende spørgsmål.

Anden del består af kapitler om dannelse, pædagogik, moderne udviklingspsykologi, moderne læringsteorier, narrative perspektiver, personlig fremtidsplanlægning og dokumentation. Alle kapitlerne afsluttes også i denne del med en række reflekterende spørgsmål.

Især kan kapitlet om Personlig Fremtidsplanlægning (PFP) fremhæves. PFP tager udgangspunkt i den narrative metode og giver mulighed for at arbejde med historier, og derigennem sætte fokus på livskvalitet og personlig udvikling. Med PFP taler man fremtid ved hjælp af fortid. Man arbejder med livshistoriefortællingen og visualiserer den. Forfatteren understrejer, at metoden var med til at kvalificere mødet med Peter for alle involverede omsorgspersoner. Borgerens liv



kommer i perspektiv, og man får en fornemmelse af, hvorfor ting er, som de er. Nogle gange får man også pillet tingene fra hinanden ved kun at forholde sig til de facts, man kender. Tidslinjen kan ikke konkludere noget. Den kan kun beskrive en person ud fra de årstal og begivenheder, man kender.

Tidslinjen kan således ikke besvare, hvad det f.eks. betød for Peter at blive afleveret som lille dreng på Brejning, men den kan give stof til faglig eftertanke, når vi f.eks. inddrager ny viden om, hvad det betyder for børn at blive adskilt fra deres forældre.

Forfatteren giver udtryk for, at hun med bogen ønsker at inspirere andre til at turde tro på det, de gør. Det er jo et sympatisk ønske, men det er min overbevisning efter læsning af bogen, at forfatteren har et langt mere vidtrækkende ærinde. Den socialpædagogiske faglighed, som beskrives i bogen via Peters historie, er et udtryk for et demokratisk og anerkendende menneskesyn med fokus på menneskeværd. En sådan faglighed har min dybeste respekt.

Resultatorienteret Direktør til Socialt Lederforum

Socialt Lederforum er en landsdækkende interesseorganisation for tilbud til mennesker med funktionsnedsættelse; herunder bo-, aktivitets- og samværstilbud. Du kan rekvirere jobprofilen hos Socialt Lederforum på mail@socialtlederforum.dk

Socialt Lederforums mål er at skabe videndeling og dialog på tværs af forvaltninger, kommuner, regioner, organisationer og grænser. Socialt Lederforum vil skabe et større offentligt fokus på livsvilkårene for mennesker med funktionsnedsættelse og fremme samarbejdet mellem alle parter med interesse inden for det socialpædagogiske/ specialiserede socialområde for derigennem at nå den fælles vision.

Ansættelse af ny direktør skyldes et velforberedt generationsskifte. Nuværende direktør går på pension i april 2015, og for at sikre en glidende overdragelse og erfaringsdeling ønsker vi stillingen besat senest den 1. marts 2015.

Du vil blive ansat med reference til bestyrelsen og have det daglige ledelsesansvar i et lille sekretariat med 3 ansatte.

Der er tale om et særdeles attraktivt job, idet Socialt Lederforum er i en positiv udvikling. Det er en spændende organisation, hvor der er mulighed for at præge udviklingsprocesser på landsplan. Socialt Lederforum har mod og økonomi til at eksperimentere og prøve nye veje, som er med til at sikre en positiv udvikling.

Bestyrelsen for Socialt Lederforum forventer, at du har fokus på det sociale område, tænker og samarbejder på tværs, kan mestre den strategiske faglighed og sikre medarbejdere. Din profil skal være innovativ, fleksibel og drevet af ønsket om at gøre en positiv forskel for medlemmerne og de medarbejdere og brugere, der er på medlemstilbuddene. Du skal være med til fortsat at få organisationen til at blomstre og sætte alle organisationens kompetencer i spil.

Vi søger en direktør, der er ansvarsfuld, handlekraftig og kvalitetsbevidst. Du forstår og har lyst til det specielle miljø og den kultur, der findes i en organisation, der har mange forskelligartede berøringsflader. Du arbejder struktureret og sætter en ære i at følge tingene til dørs - rettidigt. Du evner at være på forkant men kan også bevare overblikket, når der er travlt.

Vi tilbyder et selvstændigt og afvekslende job i en organisation, hvor der til stadighed er fokus på at gøre tingene bedre og optimere anvendelsen af ressourcerne, og hvor den rette person har stor indflydelse på at udvikle Socialt Lederforum. Derudover vil der være gode muligheder for faglig og personlig udvikling.

Arbejdsmiljøet er kendetegnet ved en uformel omgangstone og stor hjælpsomhed blandt medarbejderne.

Vores forventninger:

- Du kan drive dig selv og virke inspirerende og engagerende
- Du har en motiverende og anerkendende stil
- Du har en god forretningsforståelse med blik for købmandskab og du kan optimere dine ressourcer
- Du har socialfaglig indsigt, viden og erfaring
- Du har gode IT kompetencer, kommunikerer og formidler på alle relevante platforme
- Du har mod på nye udfordringer og ser fordelen i "work smarter, not harder"
- Du kan opfange strømninger og tendenser inden for det sociale område
- Du har et godt netværk og kan etablere, facilitere netværk

Løn- og ansættelsesvilkår:

Send din ansøgning mærket Direktør samt CV til: mail@socialtlederforum.dk.

Ansøgningsfrist: tirsdag den 30. okt. 2014 kl. 9.00

Ansættelsessamtaler: tirsdag den 18. nov. 2014. Ansøgere der går videre til 2. samtale indkaldes til samtale og test ved rekrutteringsfirmaet den 24. november 2014 i Århus. 2. samtale med ansættelsesudvalget og rekrutteringskonsulent afholdes den 27. november 2014 i Odense.

Ansættelse sker på kontraktvilkår og aflønning med udgangspunkt i ca. 600.000 kr. årligt plus pension.

Der kan rettes fortrolig henvendelse til nuværende direktør Ib Poulsen, tlf. 2388 5993 eller til formand for bestyrelsen Mie Karleby, tlf. 4012 4006.

SOCIAL UDVIKLING
SOCIALFAGLIGT TIDSSKRIFT · 5-2014

