

## Væk med volden

Tema om forebyggelse  
af vold på arbejdspladsen



9/2016

6. MAJ

ISSN 0105-5399

**Ansvarshavende**Forbundsformand  
Benny Andersen**Redaktion**Jens Nielsen (redaktør), jni@sl.dk  
Maria Rørbæk, mkr@sl.dk  
Tina Løvbohm Petersen, tln@sl.dk  
Steven Leweson (layout), stl@sl.dk

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

Alle artikler fra Socialpædagogen tilbage til 1999 kan findes på [www.socialpaedagogen.dk/arkiv](http://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](http://www.socialpaedagogen.dk)

**Læserbreve og kronikker**

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

**Annoncer**

Sendes til redaktionen@sl.dk  
Se priser, formater, deadlines osv. på [www.socialpaedagogen.dk/annoncer](http://www.socialpaedagogen.dk/annoncer)

**Kommende deadlines**

Deadline for læserbreve og stillingsannoncer til 10/2016, der udkommer den 20. maj, er mandag den 9. maj kl. 12.  
Deadline for stillingsannoncer til 11/2016 er den 23. maj kl. 12.  
For tekstsideannoncer er deadline til 11/2016 onsdag den 18. maj.

Redaktionen af 9/2016 er afsluttet den 28.4.2016

**Abonnement**

Abonnementspris 2016:  
969,00 kr. inkl. moms (24 numre)  
Løssalg: 48,00 kr. + porto

**Oplag**

44.193 i perioden  
1.7.14-30.6.15

**Produktion**

Datagraf Communications A/S, Aarhus

**Forsideillustration**

Peter Hermann

Medlem af:



## KOMMENTAR

De hænger sammen som en kæde. Tilsammen giver de det helt nødvendige helhedsblik på en arbejdsplads, og det skal prioriteres – både nu, i fremtiden og på trio-dagen

## Styrk den toneangivende trio

Af Marie Sonne

Forbunds næstformand



FOTO: VIBEKE TOFT

I slutningen af denne måned holder Socialpædagogerne for første gang en konference om arbejdsmiljø og faglighed for 'Den toneangivende trio' bestående af TR, AMR og leder. Vi har valgt at give alle tillidsrepræsentanter, arbejdsmiljørepræsentanter og ledere et særligt tilbud med en lidt anderledes konference. Og når vi vælger at gøre det med netop de tre, så er det, fordi de hænger sammen som en kæde. Tilsammen giver de det helt nødvendige helhedsblik på en arbejdsplads, og det skal prioriteres – både nu, i fremtiden og på trio-dagen. Her sættes trioerne i spil i et stort øvelsessærræn, og der skal tænkes arbejdsmiljø på kreative måder, vendes dilemmaer og findes nye løsninger. Glæd jer, hvis I skal med – og til jer, der ikke skal: Glæd jer til trioens hjemkomst og til deres nye arsenal af ideer og løsninger, som I kan lege med på.

For dem er der brug for! Det er jo ikke den store hemmelighed, at den socialpædagogiske faglighed og arbejdsmiljøet ude på arbejdspladserne hænger uløseligt sammen. Eller som vi formulerede det i 2014, hvor vi på Kongressen vedtog arbejdsmiljøstrategien under overskriften 'Arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd'.

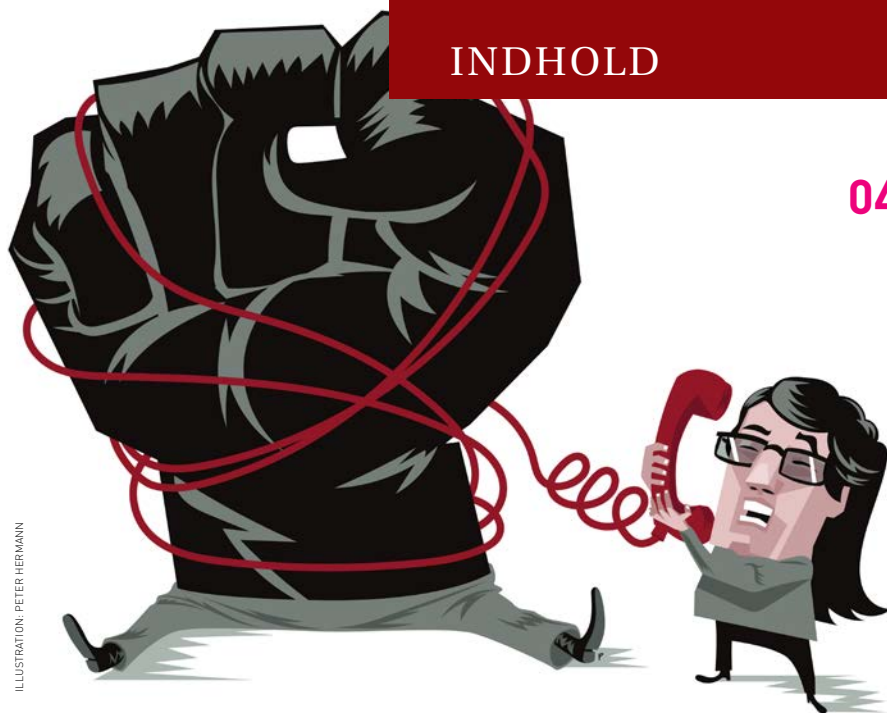
En stærk socialpædagogisk faglighed er forudsætningen for et godt arbejdsmiljø. Og omvendt er et godt arbejdsmiljø forudsætningen for, at fagligheden kan udvikle og udfolde sig til gavn for mennesker med behov for hjælp og støtte. Socialpædagogernes medlemmer er forandringsparate, fleksible og fagligt kompetente. Hver eneste dag finder vi løsninger til gavn for de borgere, som har brug for vores hjælp og faglighed. Vi strækker os.

Men én ting går vi ikke på kompromis med – og det er sikkerheden, som er en vigtig del af arbejdsmiljøindsatsen. Her kan nok så meget leg, kreativitet og faglighed altså ikke vejes op imod den virkelighed, som desværre findes ude på en lang række af socialpædagogiske arbejdspladser. Løsningen er desværre ikke enkel. Men løsningen er i hvert fald ikke at udsulte et fagområde, som er det, der sker nu. Uddannet personale, alenevagter og for få hænder til for mange borgere, der i virkeligheden har brug for mere støtte. Ud fra så ringe kår kan det være uendeligt svært at få et godt arbejdsmiljø, så vi skal kæmpe på flere fronter.

Vi har brug for politikernes hjælp til sikre de rette betingelse for den socialpædagogiske indsats, og her er vi i fuld gang. Og på andre områder kan vi selv skubbe til en udvikling, og det er ved at styrke kæden mellem TR, AMR og leder og derigennem få nogle solide og fagligt funderede arbejdspladser, hvor man som ansat tør sige fra og stoler på sin trio. Første skridt er i hvert fald trio-dagen.

## INDHOLD

ILLUSTRATION: PETER HERMANN

**04 VOLD**

Efter påskens drab på en ansat inden for socialpsykiatrien skal politikerne diskutere forebyggelse af vold på de socialpædagogiske arbejdspladser. Socialpædagogerne er klar med en national handlingsplan, og fra politisk hold lyder det: Der skal gøres noget – men der er ingen nemme løsninger

Alenearbejde ligger til grund for en meget stor del af de tilfælde, hvor Arbejdstilsynet griber ind med et straks påbud. Det viser Socialpædagogens gennemgang af påbuddene

Nyt forskningsprojekt har fokus på socialpædagogers arbejdsforhold og skal afklare, hvornår vold i arbejdet bliver skadelig og gør medarbejderne syge. Læs to socialpædagogers beretning om deres oplevelser med vold på jobbet

Læs også om Bostedet i Brovst, hvor man arbejder med enkelt redskab, Mestringsskemaet, som både hjælper den enkelte borger, styrker fagligheden og forebygger vold

**04** Ti veje fra snak til handling

**08** Arbejdstilsynet slår ned på farligt alenearbejde

**12** Ja, der skal gøres noget nu

**16** Skub, spark og slag skal undersøges

**20** Det skal være lettere at tvangsindlægge

**21** Pludselig var han udskrevet

**22** Høj faglighed forebygger vold

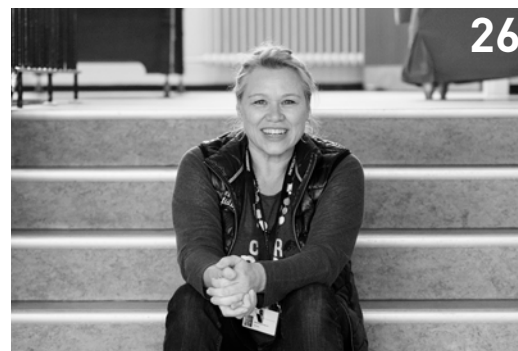
**04**

FOTO: TAO LITZEN

**26 FLYGTNINGE**

Socialpædagog Maria Bartholdy har siden 2013 været ansat som streetwalker og dialogmedarbejder i Jammerbugt Kommune. Hun går både i dialog med lokalsamfundet og asylansøgere for at sikre, at de får et større indblik i den danske kultur, så mødet med Danmark og danskerne bliver så vellykket som muligt. 'Min kerneopgave er at tage vare på asylansøgerne og skabe den bedste trivsel for dem', siger hun

**26** Maria bygger bro mellem kulturer

**30 KOMPETENCEUDVIKLING**

Medarbejdere inden for specialområdet får et kompetenceløft på en skræddersyet special- og socialpædagogisk diplomuddannelse. Og mens de sidder på skolebænken, ansætter arbejdspladserne ledige socialpædagoger som vikarer. Sådan lyder konceptet i et målrettet kompetenceudviklings- og jobrotationsprojekt, som arbejdspladserne kalder et rent win-win-koncept

**30** Et rent win-win-koncept

**34 KONTROL**

Stikprøve afslører fejl hos Socialtilsynet

**34 TRIO-SAMARBEJDET**

Guide til det daglige samarbejde

**35 ARBEJDSKADER**

Færre anmeldelser med ny vejledning

**36 PÆDAGOGUDDANNELSEN**

Studerende med handicap rammes

**37 DOKUMENTATION**

Kritik af resultatbaseret styring

## VOLD

Nu skal der handles, og det er lige præcis det, vi lægger op til med de ti punkter i vores handlingsplan: en bred indsats, der involverer alle relevante parter og sikrer, at vi ikke kun symptombehandler, men får fat om problemets rod

Benny Andersen, formand, Socialpædagogerne

# Ti veje fra snak til handling

**Socialpædagogerne er klar med et detaljeret udspil til en national handlingsplan for voldsforebyggelse på de socialpædagogiske arbejdspladser – nu må vi skride fra snak til handling, siger forbundsformand Benny Andersen**

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk  
Illustration: Peter Hermann

Der er ikke et *quick fix*. Vi er nødt til at sætte ind på mange måder'. Sådan konstaterede Socialpædagogernes formand Benny Andersen, da han i forrige nummer af fagbladet annoncerede, at forbundet er klar med en national handlingsplan, der skal dæmme op for volden og de tragiske drabssager på de socialpædagogiske arbejdspladser.

Meldingen kom oven på drabet på en sosu-assistent på et botilbud i Roskilde i påsken og forud for det møde, som Socialpædagogerne sammen med tre andre forbund her den 3. maj har haft med de to ministre, der har ansvaret for henholdsvis behandlingspsykiatrien og socialpsykiatrien, sundhedsminister Sophie Løhde og socialminister Karen Ellemann.

På mødet skulle forbundene og ministrene drøfte, hvad der kan gøres for at hindre gentagelser, efter der nu på fire år har været fem tilfælde af drab på ansatte på botilbuddene inden for det socialpsykiatriske område – og det haster med at komme i gang, siger Benny Andersen forud for mødet.

– Vi har snakket og snakket – og ventet og ventet. Nu skal der handles, og det er lige præcis det, vi lægger op til med de ti punkter i vores handlingsplan: en bred indsats, der involverer

alle relevante parter og sikrer, at vi ikke kun symptombehandler, men får fat om problemets rod, siger Benny Andersen.

Og mens der er blevet snakket, er antallet af sengepladser i psykiatrien fra 2011 til 2014 faldet fra 2.949 til 2.750, mens antallet af psykiatriske patienter i samme periode er steget fra 110.000 til 143.000. Det viser tal fra Danske Regioner, skriver Dagbladet Politiken.

De ti bud i Socialpædagogernes handlingsplan drejer sig om at sikre, at der er de rigtige kompetencer og tilstrækkelige ressourcer på arbejdspladserne, om at sætte mere fokus på arbejdsmiljøet og på sammenhængen mellem arbejdsmiljøet og den faglige indsats, og om at skabe bedre sammenhæng mellem den regionale og den kommunale indsats og sikre, at det bliver økonomisk attraktivt at forebygge vold mod de ansatte.

## Ministeren: Ressourcerne skal være der

Efter drabet i påsken er det yderligere kommet frem, at et af de botilbud, Blåkærgård, hvor et af de tidligere drab fandt sted, trods en ihærdig indsats for at højne sikkerheden alligevel har fået et strakspåbud fra Arbejdstilsynet efter svigt i sikkerhedsprocedurerne. Og det fik socialminister Karen Ellemann til at reagere:

– Kommunerne skal sikre, at der er sammenhæng mellem antal medarbejdere og de borgere, de skal arbejde med, og at den enkelte medarbejder ikke står alene med ophidsede og uadadreagerende borgere. Og jeg synes, at der er grund til, at kommunerne overvejer, om de pålægger bostederne for store byrder, sagde Karen Ellemann til TV Midtvest.

– Vold og trusler om vold mod medarbejdere på botilbud er helt uacceptabelt. Vi har allerede igangsat en række initiativer til at forebygge vold på botilbud. Det gælder bl.a. en kortlægning af



Kommunerne skal sikre, at der er sammenhæng mellem antal medarbejdere og de borgere, de skal arbejde med, og at den enkelte medarbejder ikke står alene med ophidsede og udadreagerende borgere. Og jeg synes, at der er grund til, at kommunerne overvejer, om de pålægger bostederne for store byrder

Karen Ellemann, socialminister

reglerne på området og udarbejdelsen af nationale retningslinjer til voldsforebyggelse, sagde ministeren.

Karen Ellemann pegede over for TV Midtvest også på, at det handler om, at psykisk syge borgere får det rette tilbud, hvor personalet har en faglighed, der matcher opgaven:

– For de borgere, der er raske nok til at være på et bosted, er det vigtigt, at medarbejderne på bostederne har de rette kompetencer til at håndtere dem. Og så har flere peget på, at bostederne mangler beføjelser og redskaber i arbejdet med borgere med svære psykiske lidelser. Det er jeg sammen med sundheds- og ældreministeren i gang med at se på, sagde Karen Ellemann.

### Det rigtige tilbud

Dette sidste – at sikre, at de rette kompetencer er til stede – er netop det første af de ti bud, der udgør Socialpædagogernes forslag til en national handlingsplan: Den psykisk syge borger skal visiteres til et tilbud, der har de rette faglige kompetencer og de nødvendige ressourcer, lyder overskriften. Sådan er det bare langt fra altid:

– Men det er klart, at hvis man som psykisk syg kommer det rigtige sted hen – hvor man får den rette støtte og er omgivet af den rigtige faglighed – så vil det i sig selv virke forebyggende. Og her taler jeg ikke kun om den nødvendige socialpædagogiske faglighed, men også den sundhedsfaglige, altså psykiatere og læger. Der skal tværfaglighed til for at sikre den rette hjælp til den gruppe borgere, siger Benny Andersen.

Han peger også på, at det er nødvendigt at sikre, at den handleplan, som borgeren har ret til at få udarbejdet efter serviceloven, rent faktisk også bliver lavet.

– Vi ved, at en udredning og den efterfølgende handleplan, der beskriver udviklingen og formålet med indsatsen, i rigtig mange tilfælde ganske enkelt mangler. Det er ikke holdbart, og her tror jeg, at der skal strammes op gennem lovgivningen, siger Socialpædagogernes formand.

Det skal desuden gøres lettere for de socialpædagogiske arbejdspladser i fx socialpsykiatrien og på forsorgshjem at få aktindsigt i relevante sundhedsjournaler, der fortæller om diagnoser, behandling og adfærd, hedder det:

– Det kan man allerede i dag i et vist omfang. Men vi foreslår, at man udvider lovens adgang til det og samtidig sætter ind med en oplysningsind-

sats om mulighederne for at få de relevante informationer om borgerne, siger Benny Andersen.

### Op med kompetencerne

Endvidere foreslår Socialpædagogerne et særligt kompetenceløft til ansatte, der arbejder med borgere med en særlig voldsrisiko – for at øge deres viden om bl.a. diagnoser, arbejdet med særligt udsatte borgere med fx dobbeltdiagnoser, konflikthåndtering og dokumentationsarbejdet.

Det skal også sikres, at de pædagogstuderende får den viden om forebyggelse og konflikthåndtering, som det har været intentionen.

Når det gælder konkrete værktøjer, skal arbejdet med risikovurderinger styrkes, og selvom der vil være stor forskel på, hvordan de kan bruges i praksis, bør der være en fælles ramme for, hvad risikovurderingerne skal medtage, og hvad ledelsens rolle er. Desuden bør der arbejdes målrettet med borgerinddragelse, hedder det i udspillet fra Socialpædagogerne.

Adgangen til supervision og sparring skal øges, fordi det både kan aflaste den enkelte og være med til at forhindre nye episoder:

– Supervision kan forebygge voldsepisoder, fordi man både som medarbejder og som medarbejdergruppe kan få sat ord på den tavse viden om, hvad der virker over for en borger – og så kan alle drage nytte af erfaringerne. På samme måde kan supervision og sparring være med til at forebygge konsekvenser på længere sigt af de belastninger, der vil opstå i løbet af en arbejdsuge, når man arbejder med mennesker i udsatte positioner og med en øget voldsrisiko, siger Benny Andersen.

### Stop alenearbejdet

I sin kommentar til TV Midtvest understregede Karen Ellemann som nævnt, at 'kommunerne skal sikre, at den enkelte medarbejder ikke står alene' med en udadreagerende borger.

Men det sker alligevel alt for ofte, og det er baggrunden for en stor andel af de strakspåbud, Arbejdstilsynet giver på området, viser fagbladet Socialpædagogens gennemgang af påbuddene (se artiklen 'Arbejdstilsynet slår ned på farligt alenearbejde' på side 12).

Arbejdstilsynets vejledning siger ellers ganske klart, at man ikke må arbejde alene med en borger, når der er kendt risiko for vold. Denne vejledning overtrædes dagligt på mange arbejdspladser, konstaterer Benny Andersen.

Det handler altså også om, at der mange steder er for få ressourcer til, at man i hverdagen kan efterleve vejledningen. Og det er helt uacceptabelt. Der *skal* være de rette ressourcer til stede, for ellers sætter man personalets liv og førlighed på spil

Benny Andersen, formand, Socialpædagogerne

– Der kan ske menneskelige svigt og fejl, det er klart, men det handler altså også om, at der mange steder er for få ressourcer til, at man i hverdagen kan efterleve vejledningen. Og det er helt uacceptabelt. Der *skal* være de rette ressourcer til stede, for ellers sætter man personalets liv og førlighed på spil. Det kan vi jo desværre se sker, siger han.

For at understrege vejledningens alvor og sikre bedre muligheder for sanktioner, hvis den ikke efterleves, foreslår Socialpædagogerne derfor, at vejledningen skrives ind i en ny voldsbekendtgørelse.

– Det vil give noget mere pondus i forhold til at få regioner og kommuner til at tage det langt, langt mere alvorligt, mener Benny Andersen.

Det skal ske samtidig med, at der skal indføres økonomiske incitamenter, der skal få kommuner og regioner til at gennemføre voldsforebyggende og voldsbekæmpende indsatser med dokumenteret effekt.

### Mere tilsyn

Socialpædagogernes udspil lægger også op til en styrkelse af Arbejdstilsynets muligheder for at holde øje med de arbejdspladser, der er særligt i risikozonen, når det handler om vold.

Efter i en årrække at have ført særlige tilsynsbesøg, bl.a. målrettet døgntilbud – som faldt bort i forbindelse med finansloven 2016 – har Arbejdstilsynet nu indført en ny form for tilsynsbesøg, kaldet udvidede risikobaserede tilsyn, hvor tilsynet i 2016 bl.a. har fokus på døgntilbud. Og det vil Socialpædagogerne have, at der også skal være midler til fremover.

Derudover vil Socialpædagogerne også inddrage de sociale tilsyn i arbejdet med at sikre et godt arbejdsmiljø. Det skal ske ud fra devisen om, at de sociale tilsyn netop kan se sammenhængen mellem de arbejdsmiljømæssige rammer og de faglige udfordringer, der er – altså om der er overensstemmelse mellem de ressourcer, der er, og de borgere, tilbuddet huser.

Socialtilsynet skal også have mere fokus på at holde øje med antallet af medarbejdere og kompetencerne på det enkelte tilbud og holde det op imod med den voldsrisiko, der er på arbejdspladsen – både generelt men også konkret i forhold til fx vagtplanlægning, alenearbejde og arbejdstid.

– Vi mener, at Socialtilsynet skal indgå i et tæt samarbejde og en erfaringsudveksling med de lokale arbejdstilsyn og andre tilsynsmyndigheder

som fx embedslægen, og så foreslår vi, at der under Socialtilsynet oprettes en taskforce til kommuner og regioner, der har en faglig, pædagogisk tilgang til forebyggelse af vold og konfliktnedtrapning, og som med kort varsel kan rykke ud på arbejdspladser, hvor der er akutte problemer med vold og udadreagerende adfærd, siger Benny Andersen.

### Ud af gråzonen

Men skal hele indsatsen virke, og skal man undgå, at den psykisk syge borger ender i en gråzone mellem behandlings- og socialpsykiatrien, så skal der også skabes en langt bedre sammenhæng mellem den regionale og den kommunale indsats i behandlings- og socialpsykiatrien, mener Socialpædagogerne. Der skal skabes forpligtende partnerskaber, for 'sammenhæng og koordinering af indsatsen er tvingende nødvendig for at optimere forholdene for borgerne og sikkerheden for personalet', hedder det i udspillet.

Forslaget er bl.a. at forpligte den læge, der udskriver en psykiatrisk patient fra behandling, til at lave opfølgning efter en udskrivning, og at det som en del af opfølgningen løbende overvejes, om det er relevant med andre former for behandling end medicinsk behandling.

Desuden taler Socialpædagogerne i udspillet for, at 'der skal sikres en helhedsindsats gennem et tæt koordineret samarbejde imellem visiterende kommuner, sundhedsområdet og det sociale område. Der må ikke ske en ansvarsfraskrivelse, når en borger sendes rundt i de forskellige systemer. Herunder er brugen af handleplaner et væsentligt styrings- og koordineringsredskab', hedder det.

Men der mangler viden på området – ikke mindst praksisnær viden om voldsforebyggelse, mener Socialpædagogerne.

– Der er kun spredt og lidt viden på området, og vi indgår gerne i et samarbejde med etablerede forskningsinstitutioner for at få udarbejdet nogle forskningsprojekter. Og så skal den viden vi har, om fx hvilken rolle den fysiske indretning spiller, formidles, og den vidensdeling, vil vi selvfølgelig også gerne medvirke til, siger Benny Andersen.

– Det er afsindig vigtigt, at der sker noget nu, og jeg håber virkelig, at der fra politisk side – både nationalt og i regioner og kommuner – er vilje til at skride fra snak til handling – nu. Det skylder vi både alle de ansatte på området, og i højeste grad også de psykisk syge medborgere, siger Socialpædagogernes formand. ■



# Arbejdstilsynet slår ned på farligt alenearbejde

Der er alvorlige problemer med socialpædagoger og andre ansatte, som arbejder alene med udadreagerende borgere. Det viser en gennemgang af Arbejdstilsynets strakspåbud om vold og traumatiske hændelser, som fagbladet Socialpædagogen har lavet på baggrund af en aktindsigt

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Illustration: Peter Hermann

**F**ørst truer en ung med at ville smadre og dræbe. Så smider han en brandslukker ind i væggen. Og så bliver han kørt op i et sommerhus, hvor han skal være alene med en medarbejder. Det er et af de eksempler, der i 2015 fik Arbejdstilsynet til at give et såkaldt strakspåbud for at forhindre farligt alenearbejde.

## Fakta om farligt alenearbejde

Arbejdstilsynets vejledning gør det klart, at arbejdsgiveren ikke må lade en ansat arbejde alene, hvis det er forbundet med særlig fare. Der står: 'Hvis en medarbejder er alene i en arbejdsproces, og dette kan medføre en særlig fare for den pågældende, skal arbejdsgiveren planlægge arbejdet, så den særlige fare kan imødegås. Kan den særlige fare ikke imødegås, må medarbejderen ikke arbejde alene. Et eksempel er arbejdet med borgere, der er kendt for voldelig adfærd over for personalet, og hvor det kun er muligt at sikre medarbejderne mod vold ved at være flere medarbejdere til at håndtere og nedtrappe konfrontationer'.

Læs mere på [www.kortlink.dk/m2qn](http://www.kortlink.dk/m2qn)

Populært sagt betyder et strakspåbud, at Arbejdstilsynet løfter hånden og siger:

– Stop! Det der kan være farligt. Og det skal bringes i orden øjeblikkeligt.

Eller som Thomas Nygaard Christensen, der er tilsynschef hos Arbejdstilsynets Tilsynscenter Nord, udtrykker det:

– Når vi udsteder et strakspåbud, er det fordi, der kan være akut og betydelig fare forbundet med at udføre arbejdet.

Fagbladet Socialpædagogen har søgt aktindsigt i de strakspåbud, der i 2015 og 2016 (til og med 18. april) blev givet til landets døgninstitutioner og ældrepleje vedrørende vold og traumatiske hændelser – og det viser sig, at farligt alenearbejde spiller en vigtig rolle i de fleste strakspåbud (se faktaboksen 'Sådan fordeler strakspåbudene sig').

## Alene ved sygdom

Et eksempel er et botilbud, hvor beboeren 'Henning' kan have en uforudsigelig og udadreagerende adfærd og fx har hevet en medarbejder i håret, fordi han blev irriteret over, at vedkommende lagde noget tøj tilbage i vaskemaskinen. Og taget kvælertag på en anden, fordi medarbejderen ikke hørte hans spørgsmål i larmen fra en plaskende vandhane.

Almindeligvis er medarbejderne ikke alene med Henning – men det sker alligevel, når der fx er sygdom, eller når en kollega tager på tur med andre borgere.

Men den går ikke, fastslår Arbejdstilsynet, der i strakspåbudet skriver:

'Virksomheden påbydes at reducere risikoen for vold og trusler om vold ved at sikre, at medarbejdere ikke arbejder alene med beboer med kendt voldelig adfærd.'

## Bange nattevagter

Et andet eksempel er et specialbørnehjem, hvor forekomsten af risiko for vold bl.a. beskrives sådan i tilsynsrapporten:



## De steder, hvor der er risiko for vold i forbindelse med alenearbejdet, er det afgørende, at man iværksætter en effektiv forebyggelse. Det må aldrig blive et vilkår, at man udsættes for vold, når man er på arbejde

Thomas Nygaard Christensen, tilsynschef, Arbejdstilsynet

‘De ansatte og ledelsen oplyser, at der dagligt forekommer fysisk og psykisk vold – fx krads, spyt, bid, slag med knytnæve eller flad hånd, skaller, kast med ting som inventar og sten, smadre inventar mv. Derudover er der et børn, som truer med at slå de ansatte ihjel.’

Om dagen og i aftentimerne er flere børn i 1-til-1-projekter, men om natten er nattevagten almindeligvis alene, selvom lederen fortæller, at flere ansatte er utrygge og/eller har ondt i maven.

Men det skal der laves om på, fastslår Arbejdstilsynet, der beskriver indholdet af strakspåbudet sådan:

‘Strakspåbud om at sikre, at alenearbejdet som nattevagt tilrettelægges således, at risikoen for vold imødegås. Kan faren ikke imødegås, må medarbejderen ikke arbejde alene.’

Senere foreslår Arbejdstilsynet, at problematikkerne kan løses ved at sikre, at medarbejderne kan få hurtig og effektiv hjælp – og ved at sikre, at kalde- og alarmsystemet fungerer efter hensigten.

### Strakspåbud til Blåkærgård

Et af de andre botilbud, der har fået et strakspåbud om alenearbejde, er Blåkærgård – botilbudet, hvor en socialpædagog i 2012 blev knivdræbt af en beboer. Blåkærgård er ellers netop blevet rost for at gøre en indsats for at højne sikkerheden, og i Socialpædagogen nr. 7/2016 beskrev vi i artiklen ‘Krav om bedre sikkerhed efter drab’, hvordan Blåkærgård arbejder med systematiske risikovurderinger i form af den såkaldte Brøset Violence Checklist (BVC), så hver enkelt beboer risikovurderes tre gange i døgnet. En risikovurdering, der fx kan medføre et krav om, at de ansatte ikke må være alene med beboeren.

Men kort efter at artiklen landede i postkasserne hos Socialpædagogernes medlemmer, kom det frem, at Blåkærgård i februar fik et strakspåbud på grund af farligt alenearbejde. Det var TV Midtvest, der havde søgt aktindsigt i tilsynsrapporten om et uanmeldt kontrolbesøg den 22. februar, hvoraf det fremgik, at henholdsvis en sygeplejerskestuderende og en social- og sundhedslev havde været alene med borgere, der blev ophidsede og uadreagerende. Den ene på en indkøbstur – den anden på en tur i skoven. Begge situationer blev håndteret uden fysisk vold.

### Løbende sikkerhedsarbejde

På spørgsmålet om, hvordan det kan ske, at Blåkærgård på den ene side fremhæver sit høje sikker-

hedsniveau og på den anden side kan få et strakspåbud, svarer områdeleder for Specialområde Psykiatri Voksne i Region Midtjylland Heinz Jacob:

– Som jeg også sagde i tv-udsendelsen, er det her et sikkerhedsmæssigt brist, som vi tager meget alvorligt, og derfor har vi også ageret prompte, nemlig dagen efter vi fik påbuddet. Så det her illustrerer meget godt – også for os – at sikkerhed ikke er noget, vi laver en gang for alle, men noget vi vedvarende skal være opmærksomme på.

Heinz Jacob understreger, at begge beboere var blevet risikovurderet til, at det ville være forsvarligt at være alene med dem – men at en regel om, at studerende ikke må være alene med beboerne, ikke var blevet overholdt.

– Og det er jo vores ledelsesmæssige ansvar. Efterfølgende har vi reageret ved at indskærpe reglen på et personalemøde.

Endvidere havde der været et teknisk svigt, så telefonen ikke gik igennem, da der blev ringet efter assistance – og det er ifølge Heinz Jacob også blevet udbedret.

### Tilsynets arbejde

Heinz Jacob fortæller, at Arbejdstilsynet blev opmærksom på de to episoder, da de under tilsynsbesøget gennemlæste Blåkærgårds registreringssystem omkring vold, trusler og chikane, hvori episoderne var beskrevet.

– Og så sagde de: Den går altså ikke. Det her udløser et strakspåbud.

### En barsk branche

Fagbladet Socialpædagogen har lavet en sammentælling af de strakspåbud, som Arbejdstilsynet siden 2013 har udstedt i forhold til ‘vold og traumatiske hændelser’ – og her tegner døgntilbud og ældrepleje sig for lidt under halvdelen – nemlig 44 pct..

I 2013, 2014 og 2015 og frem til medio april 2016 blev der i alt givet 285 strakspåbud i kategorien ‘vold og traumatiske hændelser’. Heraf blev 127 strakspåbud udstedt til døgninstitutioner eller ældrepleje.

– Døgninstitutioner og ældrepleje er en branche, hvor der potentielt er risiko for vold. Og indsatsen for at forebygge skal altid matche risikoen, siger tilsynschef Thomas Nygaard Christensen.

Som jeg også sagde i tv-udsendelsen, er det her et sikkerhedsmæssigt brist, som vi tager meget alvorligt. (...) Så det her illustrerer meget godt – også for os – at sikkerhed ikke er noget, vi laver en gang for alle, men noget vi vedvarende skal være opmærksomme på

Heinz Jacob, områdeleder, Region Midtjylland

### Hver anden arbejder alene

For to år siden lavede Socialpædagogerne en stor arbejdsmiljøundersøgelse med svar fra i alt 932 medlemmer – og her blev der bl.a. spurgt til alenearbejde.

Lidt under halvdelen af medlemmerne i undersøgelsen svarede, at de aldrig arbejder aldrig alene. 17 pct. gjorde det dagligt.

51 svar kom fra medlemmer, der arbejdede på sociale tilbud for sindslidende – og heraf arbejdede 27 pct. dagligt alene.

### Sådan fordeler strakspåbudene sig

Fagbladet Socialpædagogen har i alt gennemgået 31 strakspåbud om vold og traumatiske hændelser, der er givet til døgninstitutioner og ældrepleje i 2015 og 2016.

I mindre end en tredjedel af tilfældene, nemlig ni tilfælde, spiller alenearbejdet ingen rolle. Her drejer strakspåbuddene sig fx om at sikre flugtveje eller om at låse knive inde.

I 13 tilfælde er det farlige alenearbejde hovedårsagen til strakspåbudet – og det slås fast at: 'Kan faren ikke imødegås, må ansatte ikke arbejde alene'.

I ni tilfælde er farligt alenearbejde en medvirkende årsag til strakspåbuddet – fx som et element i et mere generelt påbud om at arbejdet skal planlægges, tilrettelægges og udføres fuldt forsvareligt. Eller som begrundelse for et krav om at sikre, at alarmerne fungerer.

I nogle tilfælde har den samme virksomhed fået flere strakspåbud.

Ifølge Arbejdstilsynets statistik blev der i perioden fra 1. januar 2015 til 16. april 2016 i alt givet 37 strakspåbud om vold og traumatiske hændelser til ældrepleje og døgninstitutioner – men Socialpædagogen havde ved redaktionens deadline kun nået at få aktindsigt i de 31, der er med i gennemgangen.

Ifølge Thomas Nygaard Christensen er det typisk for den måde, Arbejdstilsynet opdager sikkerhedsmæssige svigt som fx farligt alenearbejde. Tilsynet bygger på en gennemgang af skriftligt materiale og interviews med medarbejdere og ledere.

– Vi går ikke ind og snakker med borgerne og vurderer den enkelte borger – vi baserer vores oplysninger på samtaler med medarbejdere og ledere og deres egne registreringer. Og så foretager vi til slut en vurdering af, om risikoen er tilstrækkelig godt forebygget, siger han – og understreger samtidig, at et strakspåbud ikke behøver at betyde, at sikkerheden på alle punkter er dårlig.

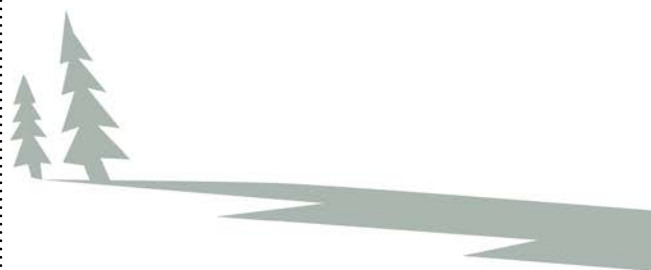
– Det, at Blåkærgård har fået strakspåbud, betyder ikke, at de ikke generelt kan have gjort noget godt for at forebygge. Det kan godt være, at en institution har nogle gode systemer til at forebygge vold – men det er så også vores opgave at undersøge, om det fungerer i praksis i de situationer, hvor der er en konkret risiko for vold.

### Ingen manual

Thomas Nygaard Christensen kan ikke give en manual for, hvornår Arbejdstilsynet vurderer, at det er farligt at være alene med en borger.

– Det er altid en konkret vurdering, men noget af det, vi kigger på, er: Hvori består risikoen? Har der været konkrete episoder, hvor de ansatte har været udsat for arbejdsrelateret vold? Hvordan er de borgere, som de ansatte har kontakt med? Er de påvirkede af alkohol eller stoffer? Kan de opføre sig utilregneligt?, siger han.

Hvis der er en risiko forbundet med at arbejde alene med borgerne, kan der være forskellige tiltag, som kan forebygge det: I nogle tilfælde kan alarmer være nok, såfremt det altid er muligt at aktivere alarmerne og opnå hurtigt og effektiv hjælp. I andre tilfælde vil Arbejdstilsynet stille krav om,



at der er visuel eller auditiv kontakt til en kollega eller leder, så man altså kan bede om hjælp ved at råbe eller gøre tegn.

Hvis man selv er bange for at arbejde alene, anbefaler Thomas Nygaard Christensen først og fremmest, at man tager det alvorligt og prøver at løse problemet lokalt – fx ved at tale med sin leder, tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant.

– Jeg vil anbefale, at man som første træk forsøger at løse problemet ved at kontakte ledelsen eller ens arbejdsmiljørepræsentant. Hvis det ikke hjælper, kan man altid kontakte Arbejdstilsynet, hvortil alle har mulighed for at klage, hvis de har mistanke om, at en arbejdsplads overtræder arbejdsmiljøloven i forhold til alenearbejde eller andet. Og der er mulighed for at være anonym.

### Vigtig forebyggelse

Thomas Nygaard Christensen kan ikke umiddelbart sige noget om, hvorvidt alenearbejde er et tiltagende problem.

– Men de steder, hvor der er risiko for vold i forbindelse med alenearbejdet, er det afgørende, at man iværksætter en effektiv forebyggelse. Det må aldrig blive et vilkår, at man udsættes for vold, når man er på arbejde.

I 2016 vil Arbejdstilsynet have særligt fokus på bl.a. døgninstitutioner og psykiatrien, når der gennemføres de såkaldte udvidede risikobaserede tilsyn – altså målrettede tilsyn med bl.a. det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladser, hvor man på forhånd ved, at der kan være en risiko forbundet med arbejdet.

Socialpædagogerne mener, at Arbejdstilsynet skal have flere muskler, så volden bedre kan forebygges – men Thomas Nygaard Christensen mener, at de allerede nu er godt rustet:

– Jeg tænker, at vi som myndighed har nogle gode sanktionsmuligheder. Når vi giver et straks-påbud omkring vold og trusler, arbejder virksomhederne ofte meget seriøst med at imødekomme problemerne. Man skal indsende en skriftlig tilbagemelding og fortælle, hvad man har gjort – og hvis man ikke iværksætter noget, kan man blive indstillet til en bøde. ■

Læs mere om mulighederne for at klage til Arbejdstilsynet via [www.kortlink.dk/m263](http://www.kortlink.dk/m263)



## VOLD

Vi ønsker jo ikke som kommunal arbejdsgiver, at det skal være livsfarligt at gå på arbejde. Så ja, vi skal have gjort noget ved det her – men vi må også erkende, at der ikke er nogen lette løsninger. Var der det, havde vi jo gjort noget for længe siden

Michael Ziegler, KL

# Ja, der skal gøres noget nu

Der er anerkendende skulderklap til Socialpædagogernes volds-handlingsplan fra både KL, regionerne og Christiansborg – men der er ingen lette løsninger

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk  
Illustration: Peter Hermann

**G**ode takter, gode forslag – på tide, der sker noget. Sådan lyder bedømmelsen fra politikere i KL, regionerne og på Christiansborg af Socialpædagogernes udspil til en national handlingsplan til bekæmpelse og forebyggelse af vold. Der er ingen lette eller enkeltstående løsninger – og der er behov for en bredtfavnende indsats, lyder det også.

Michael Ziegler (K), der er borgmester i Højetaastrup og formand for KL's Løn- og Personaleudvalg og dermed politisk i spidsen for arbejdsmiljøarbejdet i KL, slår da også indledningsvist fast, at baggrunden for udspillet maner til eftertanke:

– Jeg er selvfølgelig enig i, at fem drab på fire år er alt for mange – et havde også været for mange

– og det berører os alle i KL. Vi ønsker jo ikke som kommunal arbejdsgiver, at det skal være livsfarligt at gå på arbejde. Så ja, vi skal have gjort noget ved det her – men vi må også erkende, at der ikke er nogen lette løsninger. Var der det, havde vi jo gjort noget for længe siden, siger han.

Heller ikke Charlotte Fischer (R), der er regionsrådsmedlem i Region Hovedstaden og formand for Danske Regioners psykiatri- og socialudvalg, kan se nogle nemme og enstrengede løsninger:

– Jeg tror ikke, der findes én løsning, men at vi skal finde flere forskellige, siger hun.

Formanden for Folketingets sundhedsudvalg, Liselott Blixt (DF) konstaterer umiddelbart:

– Man må sige, det er på tide, at der sker noget – for det håber jeg sandelig, der gør.

## Passer de sammen?

Sammen med Socialdemokraternes psykiatriordfører på Christiansborg, Yildiz Akdogan, peger de tre politikere på en række – til dels sammenfaldende – indsatsområder.

Yildiz Akdogan mener, at det vigtigste indsatsområde er at sikre, at borgeren og tilbuddet passer sammen:

– En klar og grundig visitation er altafgørende. Vi skal sikre os, at der er det rette match mellem beboernes behov og fagligheden og kompetencerne på det sociale tilbud. For ellers gør vi både personalet og beboerne på de sociale tilbud en bjørnetjeneste, siger hun.

Liselott Blixt fra Dansk Folkeparti vil ikke fremhæve én indsats, som den vigtigste, men hun er enig med Yildiz Akdogan i, at det er vigtigt, at der skal være det rigtige tilbud:

– Vi bliver nødt til at kigge helt konkret på bostederne og det klientel, de har – passer de sammen? Vi må sørge for, at der er forskellige steder med forskellige tilbud og kompetencer, der sikrer, at beboerne og botilbuddet passer sammen, siger hun – og peger på, at antallet af sengepladser i behandlingspsykiatrien også er centralt:



## Diskuter på facebook

### Hvad er det første og vigtigste, der skal gøres?

Der er ingen nemme løsninger, siger både forbundsformand Benny Andersen og en række politikere, men hvad er i dine øjne den vigtigste indsats, der kan gøres for at forbedre sikkerheden inden for socialpsykiatrien?

Deltag i debatten på facebook / se hvordan på [www.sl.dk/facebook](http://www.sl.dk/facebook)



– Vi skal sørge for, at der er det antal sengepladser, der skal være for at rumme de patienter, der har behov for det. Jeg hører jo fra ansatte på området, at der både er for mange, der bliver udskrevet for hurtigt, og at det er for svært at blive genindlagt, hvis man behov for det. Og det betyder, at der er nogen, der ikke får den hjælp, de har brug for, siger hun.

### Mellemstation

Liselott Blixt understreger, at hun ikke vil blande behandlings- og socialpsykiatrien sammen:

– Jeg synes bestemt ikke, man skal begynde at behandle i socialpsykiatrien – det skal være to forskellige systemer, men jeg kunne fx forestille mig, at der blev oprettet nogle langtidsafdelinger, der kan fungere som en overgang mellem det ene og det andet system. Men selvfølgelig skal der skabes en bedre sammenhæng – for hvor ender vi, hvis der ikke er det, spørger hun.

I Danske Regioner er Charlotte Fischer enig i, at der skal findes en måde at opfange og rumme de borgere, der er midt mellem behandlings- og socialpsykiatrien

– Det er vigtigt at få sikret differentierede tilbud, der kan tage hånd om de patienter og borgere, der måske ikke længere bør eller har behov

for at være på et psykiatrisk sygehus, men som på den anden side heller ikke er klar til at flytte ind på et bosted eller tilbage i eget hjem. Den slags udslusningshjem, som kan være en mellemstation, ser jeg som en oplagt vej frem, siger hun.

Den ide vil Michael Ziegler fra KL ikke afvise:

– Det er da bestemt en pointe, og et område vi skal se på: Er der nogen af de her borgere, som ikke får det rigtige tilbud? Der er måske brug for en mellemstation – et tilbud mellem behandlings- og socialpsykiatrien, men om det lige er sådanne tilbud eller en anden model, det er noget af det, vi har brug for at afklare: Kommer de her borgere det rigtige sted hen, og er der fx brug for, at nogen kan være længere i det psykiatriske behandlingssystem, siger han.

### Oprust fagligheden

Det rigtige sted – det handler i høj grad om, at der er de rigtige kompetencer på fx bostederne, siger Liselott Blixt:

– Vi er altså nødt til at kigge på personalesammensætningen: Har de den uddannelse, der skal til, har de de nødvendige kompetencer, og har de den tværfaglighed, der er nødvendig? Med de borgere, der her er tale om, kan vi ikke have, at en stor del af personalet ikke er uddannet eller er vikarer.

Bostederne skal oprustes og have styrket den psykiatriske ekspertise. Vi i regionerne skal bringes vores ekspertise langt mere i spil i forhold til indsatsen på bostederne

Charlotte Fischer,  
Danske Regioner



## Vi er altså nødt til at kigge på personalesammensætningen: Har de den uddannelse, der skal til, har de de nødvendige kompetencer, og har de den tværfaglighed, der er nødvendig? Med de borgere, der her er tale om, kan vi ikke have, at en stor del af personalet ikke er uddannet eller er vikarer

Liselott Blixt, formand for Folketingets Sundhedsudvalg, Dansk Folkeparti

Det er meget afgørende i forhold til de patienter og borgere, vi har med at gøre her, siger hun.

Yildiz Akdogan er enig:

– I udgangspunktet må man antage, at der er det rigtige match mellem de ansatte og de arbejdsopgaver, de skal løfte. Men hvis det ikke er tilfældet, er det vigtigt at se på, hvordan man kan sikre den rette tværfaglighed og de rigtige kompetencer. Det kan både være i forhold til uddannelse og supervision, siger hun.

Charlotte Fischer vil – ved siden af den udsagningsinstans, hun taler for – også opgradere fagligheden i socialpsykiatrien:

– Bostederne skal oprustes og have styrket den psykiatriske ekspertise. Vi i regionerne skal bringes vores ekspertise langt mere i spil i forhold til indsatsen på bostederne. Der sker allerede noget på den front, men det skal skaleres op. Og her mener jeg, vi skal tænke bredt – det handler om alt fra hotlines til psykiatriske læger, der kommer ud på bosteder og andre tilbud og bistår det pædagogiske personale med svære beboere, siger hun.

### Helhedstilsyn

I bestræbelserne på at sikre et bedre og mindre risikofyldt arbejdsmiljø foreslår Socialpædagogerne at bruge de sociale tilsyn til også at vurdere arbejdsmiljøaspektet sammen med den faglige indsats for at kunne se netop sammenhængen mellem de to ting. Samtidig skal der under Socialtilsynet etableres en taskforce, der skal kunne sættes ind på arbejdspladser med akutte problemer med vold og trusler – og det er der god mening i, mener de to Christiansborg-politikere:

– Jeg synes, at det som udgangspunkt er en fin idé at koble de sociale tilsyn på opgaven med at holde øje med arbejdsmiljøet og sammenhængen med den faglige indsats. De burde da bestemt være egnede til at se på helheden – det hænger jo sammen. Vi ved jo, at et godt arbejdsmiljø fører til en bedre indsats over for borgerne, siger Liselott Blixt.

Yildiz Akdogan er enig:

– Jeg synes, at der mange spændende forslag fra Socialpædagogerne – også ideen om en taskforce. For det må aldrig være sådan, at det er

med livet som risiko at gå på arbejde, og derfor skal tilsynet med de ansattes arbejdsforhold være i orden, siger hun.

Men, mener Liselott Blixt, der skal være ressourcer nok:

– Det handler jo også om, at der skal være hænder nok – fx for i hverdagen at kunne få sikkerhedsreglerne til at hænge sammen. Jeg har talt med personale, der fortæller, at de har fået at vide, at de altid skal være to sammen, og at de altid skal kunne se og høre hinanden. Men hvordan skal man klare det konkret, hvis man – for at få det til at fungere praksis – er nødt til at være inde i hvert sit rum med hver sin beboer? Er det så nok, at man kan høre hinanden? Vi er nødt til at få afklaret, hvad reglerne betyder helt konkret, og hvad det så betyder for antallet af personaler, siger hun.

I KL er Michael Ziegler lidt mere forsigtig:

– Socialpædagogernes ti bud er et interessant indspark – men jeg vil afstå fra at kommentere de konkrete bud. Men jeg har da den overordnede bekymring, at man skal passe på med at smøre en række løsninger ud over alle tilbuddene på fx psykiatriområdet. Vi risikerer i vores iver efter at gøre 'noget' for at forhindre, at det her sker igen, ikke at få løst det reelle og konkrete problem siger han.

### Bedre sammenhæng – mere viden

Alle fire politikere er enige om, at der er behov for mere viden for at ramme helt rigtigt med indsatsen for at forebygge og bekæmpe vold:

– Der er brug for mere viden – ingen tvivl om det – for at vi kan sikre, at vi gør det rigtige og det nødvendige. Vi i KL følger det arbejde, der foregår i Socialstyrelsen, som er ved at gennemgå området. Og vi vil gå i dialog med kommunerne om, hvor de føler, at de mangler viden, og hvor de føler, at de mangler redskaber. Og så må alle parter sætte sig sammen – det her er jo helt tydeligt et tværsektorielt problem og skal løses som sådan, siger Michael Ziegler.

Charlotte Fischer mener også, at det handler om at skabe bedre koordination:

– Regioner og kommuner bør rykke tættere sammen og lave aftaler, når det handler om

En klar og grundig visitation er altafgørende. Vi skal sikre os, at der er det rette match mellem beboernes behov og fagligheden og kompetencerne på det sociale tilbud. For ellers gør vi både personalet og beboerne på de sociale tilbud en bjørnetjeneste

Yildiz Akdogan, psykiatriordfører, Socialdemokraterne

kapacitet. Vi beslutter alt for meget hver for sig om, hvor meget plads vi har på henholdsvis sygehusene i regionalt regi og på de kommunale tilbud – også selvom vi er dybt gensidigt afhængige. Vi skal blive langt bedre til at kommunikere. Der er behov for en tæt kommunikation med udveksling af data på tværs af regioner og kommuner, og her tænker jeg, at vi ikke er i mål – og det går ud over borgerne, der risikerer at blive kastebolde, siger hun.

Yildiz Akdogan betoner også koordinationen af indsatserne:

– Generelt skal dialogen og samarbejdet være bedre. Noget tyder på, at det ikke altid er tilfældet i dag. Derfor er det nødvendigt med mere fokus på en styrket tværgående indsats. For det må ikke være sådan, at så snart en borger bliver udskrevet fra behandlingspsykiatrien, så skal man starte forfra i socialpsykiatrien. Så jeg synes godt, vi kan se nærmere på Socialpædagogernes forslag, men også på hvordan andre lande tackler de her udfordringer. Mere viden og gode eksempler, herunder *best practice*, er bestemt værd at kigge på, siger hun.

Liselott Blixt peger på, at det er en ministeriel opgave at få udryddet eventuelle hindringer på området:

– Ministerierne må sætte sig og kigge grundigt på, at der er noget i de nuværende love og regler, der gør, at indsatsen ikke hænger ordentligt sammen – og hvad der skal gøres ved det. Men som jeg ser det, er der et hul mellem udskrivningen fra behandlingssystemet og det, der kommer efter. Ja, det er jo i nogle tilfælde ingenting – mange bliver udskrevet til ingenting, siger hun – og slutter med en opsang til kommunerne:

– Jeg har siddet i en kommunalbestyrelse i 14 år, og i lang tid har socialpsykiatrien i kommunerne været noget, der bare fungerede og kørte stille og roligt af sig selv. Ja, jeg tror, at man i mange kommuner ikke rigtig har opdaget, hvad det egentlig er, man har ansvaret for. Den er smuttet under radaren, så at sige. Så det er klart for mig, at kommunerne skal mere på banen her, hvis indsatsen skal lykkes. ■



Processen fra der, hvor volden opstår, til man går hen og bliver syg af det, den ved man ikke så meget om. Så mit perspektiv er, at når man bliver udsat for vold, hvordan undgår man så bedst, at det udvikler sig til sygdom. Og vi taler om alle former for vold lige fra nap, bid og dask til overfald med våbenlignende genstande

## Skub, spark og slag skal undersøges

Knap 15.000 af Socialpædagogernes medlemmer får snart mulighed for at deltage i et stort forskningsprojekt om fysisk vold. Målet er at afdække, hvornår vold i arbejdet bliver skadelig og gør medarbejderne syge – og for første gang fokuseres der specifikt på socialpædagoger

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk  
Foto: Nils Lund Pedersen

Når jeg spørger, om de har været udsat for vold, er svaret mange gange nej. Men når jeg så spørger, om de har oplevet at blive bidt i skulderen, revet i håret eller sparket over benet, så begynder de at svare ja

Det er aldrig acceptabelt, at man bliver udsat for vold i sit arbejde. Men faktum er desværre, at socialpædagoger mere end nogen anden faggruppe rammes af vold på jobbet. Det kan være niv, spark, slag og krads – eller voldsomme overfald som det tragiske knivoverfald, der i 2012 kostede en medarbejder livet på det socialpsykiatriske bosted Blåkærgård.

Men hvad gør det ved medarbejdernes helbred, at de på arbejdet udsættes for fysisk vold – og hvor mange slag og spark skal der egentlig til, før man bliver syg af det? Det er noget af det, et nyt forskningsprojekt vil undersøge med udgangspunkt i de af Socialpædagogernes medlemmer, der arbejder inden for voksenområdet.

– Projektet er formet ud fra en tanke om, at der findes nogle brancher, hvor vold er et grundvilkår. Og har man et arbejde, hvor man risikerer at blive udsat for vold, så skal man sikre, at medarbejderne i mindst muligt omfang bliver syge af det. Derfor vil vi nu undersøge, hvornår, hvordan og under hvilke forhold vold i arbejdet bliver skadelig for det psykiske helbred, fortæller psykolog og ph.d.-studerende Jesper Pihl-Thingvad fra Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik på Odense Universitets Hospital, der står bag forskningsprojektet 'Vold i hverdagen'.

Det er første gang, at et forskningsprojekt omkring vold udelukkende fokuserer på faggruppen socialpædagoger, og det sker i samarbejde med Socialpædagogernes Landsforbund.

– Vi sender spørgeskemaer ud til knap 15.000 af Socialpædagogernes medlemmer, hvoraf hovedparten, 11.100, arbejder inden for voksenhandicapområdet, godt 2.800 arbejder med voksne med sociale problemer inden for psykiatrien – og de sidste ca. 580 arbejder med voksne socialt udsatte som fx hjemløse og misbrugere. Vi håber naturligvis på stor deltagelse, for jo flere medlemmer, der er med, jo større datastyrke og slagkraft får vi, siger Jesper Pihl-Thingvad.

### Ser det ikke som vold

I sit arbejde som psykolog møder Jesper Pihl-Thingvad en del socialpædagoger blandt patienterne. Og noget af det, han ofte har undret sig over, er, at mange af dem ikke betragter de gentagne små dagligdags voldsepisoder som bid, niv, skub og krads som vold – men som noget, der helt naturligt følger med, når man arbejder tæt på udsatte borgere.

– Når jeg spørger, om de har været udsat for vold, er svaret mange gange nej. Men når jeg så spørger, om de har oplevet at blive bidt i skulderen, revet i håret eller sparket over benet, så begynder de at svare ja, fortæller han og kommer med en sammenligning, der plejer at gøre indtryk på patienterne.

– Prøv at forestille dig, at du bliver slået gentagne gange om året, når du går ud og handler – at du nede i Netto jævnligt lige får en lammer på skulderen eller en lussing. Hvordan ville du have det med det? Selv ville jeg da have et noget anderledes forhold til butikken, hvis jeg oplevede at blive slået der, og jeg ville uden tvivl være mere på vagt og i en mere anspændt tilstand, siger Jesper Pihl-Thingvad.

Mens de fleste danske forskningsprojekter har taget udgangspunkt i faggrupper som syge-





Jeg oplever, at nogle ser vold som en udtryksform eller en reaktion hos mennesker, som har en mere begrænset vifte af muligheder for at udtrykke sig. Men jeg oplever også, at der nogle steder er en kultur, hvor vold ikke har været italesat som et problem – og hvor holdningen er, at man skal kunne klare mosten

plejersker, social- og sundhedspersonale eller ansatte inden for psykiatrien – og ofte har fokus på risikofaktorer og forebyggelse og håndtering af vold, så ønsker Jesper Pihl-Thingvad at dykke ned i de helbredsmæssige konsekvenser af vold.

– Processen fra der, hvor volden opstår, til man går hen og bliver syg af det, den ved man ikke så meget om. Så mit perspektiv er, at når man bliver udsat for vold, hvordan undgår man så bedst, at det udvikler sig til sygdom. Og vi taler om alle former for vold lige fra nap, bid og dask til overfald med våbenlignende genstande.

### Holdning til vold afdækkes

Det første spørgeskema i undersøgelsen sendes ud til medlemmerne den anden uge i maj – og fordi der er så mange potentielle deltagere, sendes de ud i tre blokke med 5.000 spørgeskemaer i hver.

– Det første spørgeskema kan måske virke lidt voldsomt, fordi der er rigtig mange spørgsmål. Men det er ligesom basis for det videre forløb,

så jeg håber virkelig, at folk hænger ved – også dem, som måske ikke synes, at vold er noget stort problem, eller som kalder det negative handlinger eller noget andet, forklarer Jesper Pihl-Thingvad.

I undersøgelsen bliver der bl.a. spurgt ind til medlemmernes holdning til vold – om man fx synes, at folk, der udsættes for vold, selv er skyld i det, om vold er noget, man som socialpædagog skal kunne tåle – eller om man synes, det er urimeligt, at man skal udsættes for vold i sit arbejde.

– Jeg oplever, at nogle ser vold som en udtryksform eller en reaktion hos mennesker, som har en mere begrænset vifte af muligheder for at udtrykke sig. Men jeg oplever også, at der nogle steder er en kultur, hvor vold ikke har været italesat som et problem – og hvor holdningen er, at man skal kunne klare mosten. Endelig er der også dem, der føler, at de selv er skyld i, at der opstår vold, fordi de ikke synes, de er dygtige nok rent fagligt. Så det er meget vigtigt at få afdækket, hvordan medlemmerne forholder sig til vold, siger han.

### Svar på sms

Når først man har besvaret det indledende spørgeskema, vil man en gang om måneden modtage en sms med spørgsmål – og det er en helt ny måde at gøre det på, fortæller Jesper Pihl-Thingvad.

– I de fleste undersøgelser spørger man typisk én gang, om deltagerne i det seneste år har været udsat for vold. Men det kan altså være svært at bevare overblikket over, hvad man helt konkret har været udsat for, hvis man skal huske flere måneder tilbage. Vi har behov for at vide mere om, hvorvidt der er forskel på at være udsat for vold hver uge med små slag og spark – eller om det måske er en enkeltstående voldsom hændelse, der gør udslaget. Derfor indsamler vi løbende data om voldseksposering, forklarer Jesper Pihl-Thingvad.

Han understreger samtidig, at man godt kan fravælge at modtage spørgsmål via sms.

– Vi bruger det med at sende en sms hver måned for at komme tættere på medlemmerne. Men hvis man ikke ønsker at bruge sin telefon til at deltage i undersøgelsen, fordi man måske synes, det er for privat og personligt, så kan man i stedet vælge at modtage spørgsmålene på mail. Det bestemmer man selv – det er frivilligt.

### Klar definition af vold

Selvom der i undersøgelsen også stilles spørgsmål omkring trusler om vold, er fokus først og fremmest på fysisk vold. Og her er typen af vold inddelt i forskellige kategorier. Der er det, der betegnes som nap, bid, dask og lignende, så er der slag med knytnæver på krop og ansigt – og endelig er der overfald med våbenlignende genstand.

## Fakta om projekt 'Vold i hverdagen'

Projektet er bygget op omkring følgende forskningsspørgsmål:

- Har voldens frekvens, karakter og alvorgrad en særlig betydning for, om der udvikles symptomer på psykisk belastning?
- Påvirkes voldens effekt på helbredet af andre arbejdsmiljøfaktorer?
- Påvirkes voldens effekt på helbredet af den subjektive forståelse og evaluering af volden?
- Har de øvrige arbejdsmiljøfaktorer betydning for den ansattes subjektive forståelse og evaluering af volden?

Projektet gennemføres over et år med udgangspunkt i godt 11.000 socialpædagoger inden for voksenhandicapområdet – men også knap 3.000 socialpædagoger, der arbejder indenfor for psykiatrien med målgruppen voksne med sociale problemer samt omkring 500, der arbejder med voksne sociale udsatte som fx hjemløse og misbrugere, vil få mulighed for at deltage.

Der gennemføres baseline- og opfølgingsmål, hvor der måles på kliniske symptomer på psykisk belastning, positive såvel som belastende faktorer i arbejdsmiljøet samt den subjektive forståelse og håndtering af volden. Parallelt med disse spørgeskemaundersøgelser indsamles der månedligt data om voldseksposering og reaktioner via sms eller mail.

Projektet er støttet af Arbejdsmiljøforskningsfonden og gennemføres af Jesper Pihl-Thingvad, der er ansat som psykolog på Arbejds- og Miljømedicinsk Klinik, OUH. Projektet gennemføres i samarbejde med Det Nationale Center for Psykotraumatologi, det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø, Institut for Psykologi på KU samt Socialpædagogerne.



– Så svarer man så, hvorvidt man har været udsat for en eller flere af de forskellige typer vold – og om det har været en gang om ugen, to eller tre gange osv. Derefter spørger vi ind til, hvor voldsomt man har følt sig truet – og der opererer vi med en ti-point skala, så vi får et overblik over, hvordan hændelsen var oplevet, siger Jesper Pihl-Thingvad.

For en del af undersøgelsen skal også afdække, hvilke følelser det medfører hos den enkelte, når man udsættes for vold i sit arbejde.

– Vi spørger fx ind til, om man efter en given voldsepisode havde en af følgende følelser: Frygt, vrede, skyld og skam, afmagt, andet ubehag eller slet ikke noget ubehag. Ved at afdække, om der også er en følelsesmæssig reaktion, kan vi fx se, om man er i større risiko for at blive syg, hvis man reagerer med frygt frem for vrede – eller om man måske er i større risiko for at blive syg, hvis man føler skyld, end hvis man reagerer med frygt, lyder det.

### Arbejds miljø og risikofaktorer

I de fleste forskningsprojekter om vold på arbejdspladsen bliver der også fokuseret på andre arbejdsmiljøfaktorer, som har betydning for vold i arbejdet – men primært med fokus på risikofaktorer for voldens opståen. Det kan være arbejdspresset, rolleklarhed, rollekonflikter, mangel på social støtte og opbakning – eller manglende ledelseskvalitet.

– De steder, hvor det halter på nogle af de områder, ser man ofte også en højere forekomst af vold. Men det kan jo være svært at se, hvad det er,

der faktisk gør folk syge. Er det volden i sig selv, er det en blanding af det hele eller hvad? Det er derfor også noget af det, vi vil undersøge – altså hvordan øvrige arbejdsmiljøfaktorer påvirker effekten af vold på de ansattes mentale helbred, siger Jesper Pihl-Thingvad og tilføjer, at det skal ske ved at lave procesanalyser ud fra de indsamlede data.

– Vi vil se på, hvad der virker som forværende, og hvad der virker som beskyttende. Hvis vi fx har en gruppe, der er udsat for vold og samtidig oplever rolleklarhed eller konflikter på arbejdspladsen – påvirker det så også deres sygdomstilstand? Og hvordan påvirker det ens helbred, hvis man fx skal varetage to forskellige behov og på den ene side være rolig, empatisk og imødekommende over for en borger, samtidig med, at man skal gøre det på fem minutter? Vi vil se på, hvordan de forskellige elementer spiller ind på hinanden, siger han.

Lige nu gør Jesper Pihl-Thingvad sig klar til at trykke på send-knappen – og sætte gang i det første store studie i vold på arbejdspladsen, hvor man udelukkende tager afsæt i socialpædagoger.

– Er man en af de mange, der om kort tid modtager et spørgeskema fra os, så vil jeg da opfordre til, at man lige bruger en halv times tid på det, for det er et vigtigt område at få belyst. Men som udgangspunkt skal man jo deltage, fordi det giver mening. Og skulle man undervejs blive i tvivl, skal man vide, at ingen spørgsmål er bindende, og man kan undlade at svare på nogle af spørgsmålene, hvis man ønsker det, siger Jesper Pihl-Thingvad og tilføjer, at man altid er velkommen til at kontakte ham i forbindelse med projektet. ■

### GRUNDVILKÅR

Ifølge psykolog Jesper Pihl-Thingvad, som står bag forskningsprojektet 'Vold i hverdagen', findes der brancher, hvor man som medarbejdere bliver nødt til at acceptere vold som et grundvilkår. Netop derfor er det så vigtigt at få undersøgt, hvornår, hvordan og under hvilke forhold, vold i arbejdet bliver skadeligt for det psykiske helbred.



For mig var det meget uhyggeligt at læse om drabet på Lindegården, for der var flere ting, jeg kunne genkende

Lisa Rasmussen, socialpædagog

## Det skal være lettere at tvangsindlægge

**Lisa Rasmussen arbejder bl.a. med psykisk syge unge. Hun mener først og fremmest, at sikkerheden skal højnes med bedre normeringer – og lettere adgang til tvangsindlæggelser**

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Jeg arbejder i feltet og bifalder alle tiltag for at forebygge flere overfald på personalet. Desværre tror jeg ikke, at Socialpædagogernes tiltag vil betyde det store, så længe de psykiatriske afdelinger fortsætter med at udskrive psykisk syge, uden at de er færdigbehandlede – og læger ikke vil indlægge, før skaden er sket.'

Sådan skrev 42-årige Lisa Rasmussen på facebook som kommentar til Socialpædagogernes 10-punkts-plan (se artiklen 'Ti veje fra snak til handling' på side 4).

Det viser sig, at hun arbejder på det private opholdssted Startskuddet i Vordingborg, hvor der bl.a. kommer psykisk syge unge – og hun har også tidligere arbejdet med psykisk syge på andre arbejdspladser.

– For mig var det meget uhyggeligt at læse om drabet på Lindegården, for der var flere ting, jeg kunne genkende: Inden drabet havde persona-

let været klar over, at de havde med en meget psykisk syg og potentielt voldelig mand at gøre, og de havde forgæves forsøgt at få ham indlagt. I løbet af mit arbejdsliv har jeg oplevet noget tilsvarende: Ikke bare en gang, men mange gange. Jeg kender frustrationen ved at ringe til politi og vagtlæge uden at få noget ud af det. I mine øjne er det alt for svært at få tvangsindlagt mennesker, der er potentielt farlige.

### Behov for særlige tilbud

Som et konkret, anonymiseret eksempel nævner Lisa Rasmussen en ung mand, 'Piet', der blev rasende, fordi han ikke kunne få de penge, han ville.

– Han truede med at ville smadre det hele og kom helt op i ansigtet på mig og min kollega. Vi vidste, at han allerede havde været involveret i flere voldssager, så det var ikke bare tomme trusler. Men da vi ringede til politiet og vagtlægen, gik der for det første lang tid før, de kom – og for det andet sagde de, at de ikke kunne gøre noget. Han var ikke dårlig nok.

Vagtlægen gav Piet noget beroligende medicin, og så faldt han til ro – men Lisa Rasmussen følte sig ikke sikker på, at situationen ikke ville eskalere igen.

– Jeg er som udgangspunkt meget imod magtanvendelser, men når vi taler om meget psykisk syge mennesker, der fx er helt væk i en psykose eller stoffer, så mener jeg, at tvangsindlæggelser i højere grad er nødvendige. Jeg mener simpelt hen, at der er en gruppe af mennesker, som er så farlige, at de skal væk fra gaden – der skal udvikles nogle særlige tilbud til dem. Og nogle tilbud, hvor normeringen er så god, at man kan være to medarbejdere sammen om opgaver, som man ellers ville være en til.

Lisa Rasmussen kan derimod godt blive vred, når hun læser, at løsningen er bedre kvalifikationer til socialpædagoger og andre.

– Jeg har fx selv fået masser af uddannelse i konflikthåndtering, men det er ikke noget, jeg kan bruge i en situation, hvor en person er helt oppe i det røde felt og væk i en psykose. I den situation skal der noget andet til. ■

### Bud fra medlemmerne

Spørgsmålet om, hvad der skal til for at øge sikkerheden for ansatte i fx socialpsykiatrien, er tilsyneladende noget, der ligger rigtig mange af Socialpædagogernes medlemmer meget på sinde. I hvert fald har der været mange kommentarer, når emnet er blevet berørt på forbundets facebook-side.

Vi har kontaktet to af de medlemmer, der har debatteret på facebook. Hvad bekymrer dem? Og hvad mener de, der skal gøres?

## VOLD

Jeg har det sådan, at jeg aldrig er bange for at være på arbejde – men at jeg altid tænker på sikkerheden

Lone Sørensen, socialpædagog

# Pludselig var han udskrevet

Lone Sørensen arbejder som socialpædagog på et socialpsykiatrisk botilbud. Hvis sikkerheden skal forbedres, kræver det i hendes øjne først og fremmest et bedre samarbejde mellem bosteder, psykiatri og politi

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Politi samt psykiatrisk skadestue og afdelinger skal samarbejde og høre, hvad vi siger! Det nytter ikke, at de uden vores samtykke udskriver til bostedet, fordi de tror, at vi arbejder under samme lovgivning!

Sådan skrev Lone Sørensen på facebook som kommentar til debatten om, hvad der skal til for højne sikkerheden i socialpsykiatrien. Det viser sig, at hun har arbejdet inden for feltet i 30 år, og for øjeblikket er ansat på et socialpsykiatrisk bosted.

– Jeg er nok en af dem på min arbejdsplads, der er hurtigst til at sige, at vi skal ringe til politiet. Jeg har det sådan, at jeg aldrig er bange for at være på arbejde – men at jeg altid tænker på sikkerheden. Det er sådan noget med, at møblerne altid skal stå, så der er en flugtvej for personalet – og at jeg ringer til politiet, når jeg vurderer, at en beboer er til fare for sig selv eller andre. Og nogle gange oplever jeg, at vagthavende begynder at lege pædagog og fx spørger: 'Men har I prøvet at tale med ham?'. Og så er jeg meget kontant og siger fx: 'Ved du hvad, vi er et hus fuld af pædagoger, så det har vi fuldstændig styr på. Når jeg ringer og siger, at I skal komme, er det fordi, I skal komme'. Og så kommer de altid, men jeg har oplevet, at andre kollegaer, som måske ikke er lige så kontante, kan have svært ved at få politiet til at rykke ud.

## Sort i øjnene

Som et konkret eksempel på en situation, hvor Lone Sørensen valgte at ringe til politiet, fortæller hun i anonymiseret form om den dag, beboeren 'Mikkel' fik en psykose.

– Først forsvandt han ligesom ind i sig selv, og sad bare og stirrede ud i luften. Min kollega

var hele tiden i kontakt med ham, mens jeg var sammen med nogle andre beboere og løbende holdt øje med, hvordan det gik. Og så kom min kollega pludselig og sagde: 'Ved du hvad, nu har han altså fået det rigtig dårligt. Han er gået ned i kælderens'. Og så hørte jeg Mikkel komme op ad trappen, mens der lød en brølen som et dyr. Han var helt sort i øjnene og begyndte at smadre opslagstavlerne på gangen. 'Nu skal vi ikke være her', sagde jeg til min kollega. 'Vi skal ind på kontoret'. Min kollega mente, at vi skulle gå ud til Mikkel, men jeg sagde nej. Det var en opgave for politiet. Og så ringede jeg til vagthavende, og de kom i løbet af fem minutter.

Da politiet kom i deres uniformer, fik alene synet af dem Mikkel til at falde til ro, og han valgte frivilligt at gå med dem og blive indlagt.

– Bagefter har vi diskuteret, om det var for voldsomt at ringe til politiet, men jeg mener, at det var det rigtige. Også for Mikkels skyld, for han havde brug for en indlæggelse, siger Lone Sørensen, der understreger, at det er yderst sjældent, at der er brug for at ringe til politiet.

## Forskellig lovgivning

Lone Sørensen lægger vægt på, at der kan være perioder, hvor det er bedre for beboere på et socialpsykiatrisk botilbud at blive indlagt på en lukket psykiatrisk afdeling.

– Der er nogle helt andre muligheder på de psykiatriske afdelinger, end der er på botilbud – bl.a. fordi de jo arbejder under psykiatriloven, mens vi arbejder under serviceloven, og psykiatriloven giver nogle andre muligheder i situationer, hvor personen er til fare for sig selv eller andre. Fx i forhold til fastholdelse.

Efter Lone Sørensens opfattelse bør systemet ændres, så der bliver et tættere samarbejde mellem psykiatri og bosteder, således at de psykiatriske afdelinger kun kan udskrive til et bosted, når det sker i samarbejde med bostedet – og når bostedet har været med i udskrivningssamtalen.

– Nu har jeg fx oplevet en beboer, der blev indlagt, og mens vi stod og var ved at pakke hans ting, kom han pludselig. Så var han blevet udskrevet og sendt hjem i en taxa, uden at vi havde fået noget at vide. ■



## VOLD

Man kan have mange forskellige holdninger, men man kan ikke have mange forskellige handlinger. Og det bliver man endnu mere bevidst om, når medarbejderne udfylder skemaet sammen

Vibeke Dalsgaard, afdelingsleder, Bostedet i Brovst

# Høj faglighed forebygger vold

De socialpsykiatriske bosteder i Region Nordjylland har i fællesskab udviklet Mestringskemaet, som skal forebygge vold og hjælpe den enkelte borger til bedre at mestre sit liv. Metoden styrker både fagligheden og forebygger vold, viser erfaringerne

Af Malene Skov Jensen, redaktionen@sl.dk  
Foto: Tao Lytzen

**E**pisoder med drab og vold på medarbejdere på botilbud i psykiatrien får som regel de psykiatriske arbejdspladser til at overveje, om de har de rette redskaber til at forebygge vold. Det gælder også det socialpsykiatriske bosted i Brovst i Nordjylland. Her tilhører beboerne den mest komplicerede ende af psykiatrien, og de har ofte to eller tre diagnoser. Ud over en eller flere psykiske lidelser, har de fleste også været eller er misbrugere, og flere har behandlingsdomme. Turbulens har været nøgleordet for deres liv hidtil, og de er røget ind og ud af institutioner.

– Vi modtager og rummer borgere, som andre har anset for at være uanbringelige. Det er borgere, som er helt ude på kanten af livet, og det kan derfor også være borgere med udadreagerende adfærd. Og selvom vi gør meget for at uddanne vores medarbejdere i at nedtrappe konfliktsituationer, og selvom de er rigtig dygtige til det, så er det klart, at når der sker drab på andre arbejdspladser, så må vi lige eftertænke, hvad vi kan gøre for, at den slags ikke sker hos os, siger Vibeke Dalsgaard, afdelingsleder på Bostedet i Brovst.

Tidligere har Bostedet i Brovst prøvet sig lidt frem og bl.a. udviklet sit eget system til varsling af

risiko for vold, men for et år siden inviterede Socialpsykiatrien i Region Nordjylland dem med til at videreudvikle en faglig metode til at forebygge vold, overgreb og selvskade samt til at øge den enkelte borgers mestring. Det drejer sig om det såkaldte Mestringskema, som nu er ved at blive implementeret på alle Region Nordjyllands seks socialpsykiatriske tilbud.

## Udviklet i fællesskab

Mestringskemaet blev oprindeligt indført på Bostedet Skovvænget i Aalestrup i Nordjylland i slutningen af 90'erne. En evaluering af metoden tilbage i 2013 viste, at den var rigtig god til at forebygge voldelige episoder – bl.a. fordi metoden har et stærkt fokus på medarbejdernes faglige tilgang.

I Socialpsykiatrien i Region Nordjylland er holdningen, at voldsforebyggelse og faglighed er to sider af samme sag, og derfor blev det besluttet, at metoden skulle udvikles og forenkles i fællesskab på tværs af socialpsykiatrien og derefter implementeres på alle bostederne.

– Vi har bl.a. arbejdet på at gøre Mestringskemaet endnu mere udviklingsorienteret, så vi med metoden i højere grad støtter borgerne i at blive bedre til at mestre deres eget liv. Ligesom vi har indført et indikationssystem til, at vi helt kort på Bosted Systemets forside kan registrere med en farvekode, hvilken voldsrisiko borgeren udgør her og nu, siger Jørn Norman Jensen, der er socialpædagog på Bostedet i Brovst, og som har været med til at videreudvikle Mestringskemaet.

Indikatorerne for voldsrisikoen spiller sammen med Mestringskemaet, hvor man kan gå ind og læse, hvilken faglig indsats der skal ske i den konkrete situation.

– Vi er et hus, hvor folk arbejder i forskellige skift, og derfor er det vigtigt, at man, når man

## Om Bostedet

Bostedet i Brovst er et af Region Nordjyllands seks socialpsykiatriske bosteder. Beboerne her tilhører den mest komplicerede ende af psykiatrien, og de har ofte to eller tre diagnoser. Ud over en eller flere psykiske lidelser, har de fleste også været eller er misbrugere, og flere har behandlingsdomme.

Der kan bo 12-14 borgere på bostedet, og der er 30 ansatte, hvoraf de seks er socialpædagoger.



møder ind, lynhurtigt kan se, om der er øget voldsrisiko hos nogle af beboerne, siger Niels Grevelund, der er projektmedarbejder på bostedet og tovholder for indførelsen af Mestringskemaet.

### Adfærden har en årsag

Mestringskemaet er inddelt i fem niveauer for borgerens mestring, fra laveste mestring (0/rød) til bedste mestring (4/mørkegrøn). Feltet bedste mestring er placeret øverst, og det er den tilstand, hvor borgeren fungerer bedst med sine psykiske udfordringer, og hvor der ikke er risiko for uadadregerende eller selvskadende adfærd.

Herefter følger høj mestring, nogen mestring, lav mestring og meget lav mestring – i den sidste kategori fungerer borgeren kun i meget lav grad eller slet ikke med sine psykiske udfordringer, og der er høj risiko for uadadregerende eller selvskadende adfærd hos beboeren.

Medarbejderne skal i skemaet udfylde, hvilken adfærd borgeren har i de forskellige mestringsniveauer. Det kan fx være, at borgeren farver håret sort, går med solbriller, griner, råber, har knyttede næver, lukkede øjne, tics osv.

Skemaets næste felt kaldes 'Tilstand/årsag', og her er der plads til en fortolkning af, hvad årsagen er til adfærden. Her er det også muligt, at borge-

ren kan bidrage med viden om sig selv, og hvorfor han eller hun fx lukker øjnene, vipper med foden osv. På samme måde kan medarbejderen forholde sig til borgerens tilstand og årsagen hertil ud fra sin faglige viden.

– Selvom der ikke nødvendigvis er tale om en velovervejet eller bevidst adfærd, og selvom adfærden kan virke underlig eller uhensigtsmæssig, så er den jo borgerens forsøg på at håndtere en situation eller følelse, og det får vi en større forståelse for, når vi udfylder skemaet, siger socialpædagog Jørn Norman Jensen.

### Inddrager borgerne

Det næste felt i skemaet kaldes 'Min mestring' og er borgerens felt. Her står de tiltag, som borgeren selv kan gøre for at øge sin mestring i forhold til det niveau, han eller hun er på. Feltet udfyldes sammen med medarbejderen, som gerne må komme med forslag til, hvad der kan stå, og feltet er dermed et godt udgangspunkt for at tale om, hvilke handlinger man kan afprøve, som man måske ikke har prøvet før.

Arbejdet med Mestringskemaet handler i høj grad om at støtte borgeren til at turde afprøve en ny og mere hensigtsmæssig adfærd, og det oplever Jørn Norman Jensen også lykkes nu.

**FAGLIGHED** Både Jørn Norman Jensen (tv), Vibeke Dalsgaard og Niels Grevelund er glade for Mestringskemaet, som på Bostedet i Brovst er med til at styrke medarbejdernes faglighed – og forebygge vold gennem fælles refleksion.



## Selvom der ikke nødvendigvis er tale om en velovervejet eller bevidst adfærd, og selvom adfærden kan virke underlig eller uhensigtsmæssig, så er den jo borgerens forsøg på at håndtere en situation eller følelse

Jørn Norman Jensen, socialpædagog, Bostedet i Brovst

– Borgernes diagnoser skaber en hårdhed i dem, som det er svært at forandre, og som skal forandres over tid. Men jeg oplever faktisk, at når vi fokuserer på, at de skal prøve en anden adfærd, og når vi gentager den nye og hensigtsmæssige adfærd ofte nok, så virker det, og de bliver bedre til at mestre deres eget liv. Der går et lys op for dem, og de får et helt andet blik på sig selv og opdager, at der kan være andre handlingsmuligheder. Det har de simpelthen ikke være bevidste om før, siger Jørn Norman Jensen.

Han oplever også, at medarbejderne får en ny opmærksomhed på, hvad der gør borgeren angst eller selvskadende:

– Det er en hjælp både for medarbejderen og borgeren at forsøge at forstå og give mening til adfærden. Vi får opbygget en anden tillid og forståelse, og borgerne mestrer faktisk nogle ting nu, som vi ikke havde drømt om, at de ville, siger han.

### Dynamisk proces

Det sidste felt i skemaet er 'Faglig indsats', og det er medarbejdernes felt. Her beskrives helt konkret, hvilken faglig indsats der skal sættes i gang på det pågældende niveau. Beskrivelsen skal være så konkret, at en hvilken som helst medarbejder kan læse, hvad der skal gøres, og hvor-

dan man skal handle. Handlingerne skal kunne begrundes fagligt.

– Det gode ved Mestringsskemaet er også, at det ikke er statisk. Især feltet med den faglige indsats kan jo ændre sig, hvis vi finder ud af, at det er noget andet, der virker, når vi skal øge borgerens mestring af sit eget liv, siger Jørn Norman Jensen.

Skemaet støtter dermed både borgeren og medarbejderne i at opdage, analysere og gribe ind på et tidligt tidspunkt, hvis mestringsevnen falder, og støtte en udvikling, så den stiger igen. Medarbejderne får et hurtigt overblik over borgerens mestringsniveau og mulighed for at gribe ind, og samtidig giver skemaet borgeren en øget bevidsthed om egen adfærd og udvikling af nye mestringsstrategier.

– Noget af det, som jeg allerbedst kan lide ved Mestringsskemaet, er, at der er så stort et fokus på at inddrage borgerne. Når man arbejder med borgere, som er så syge, som dem der bor her, kan man godt risikere at glemme borgerinddragelsen. Men i Mestringsskemaet fylder fokus på borgerne så meget, at man bliver nødt til at tænke over, hvordan og om man kan inddrage dem – og nogle gange vil vi selvfølgelig også nå frem til, at det ikke er muligt, siger afdelingsleder Vibeke Dalsgaard.

Mestringsskemaet er målrettet de borgere, som har en udadreagerende eller selvskadende adfærd. Indtil videre har Bostedet i Brovst lavet skemaer på fire beboere, og i to af tilfældene har borgerne været meget involverede i udfyldelsen af skemaet.

### Mere tryghed

På Bostedet i Brovst er det ikke en enkelt medarbejder, der udfylder Mestringsskemaet, men et team af medarbejdere, og det har også været en rigtig frugtbar proces, fortæller tovholder Niels Grevelund, der har været med på sidelinjen:

– Jeg har oplevet, at medarbejderne får nogle rigtig gode diskussioner, når de udfylder skemaet og skal overveje, hvad årsagen er til borgernes adfærd. De får også afklaret nogle forskellige opfattelser af, hvad man skal gøre i en given situation. Det er rigtig givtigt, for det er jo vigtigt, at man bliver enige om, hvad den faglige indsats skal være, siger han.

Afdelingsleder Vibeke Dalsgaard er enig: – Man kan have mange forskellige holdninger, men man kan ikke have mange forskellige handlinger. Og det bliver man endnu mere bevidst om, når medarbejderne udfylder skemaet sammen.

Umiddelbart var der nu ikke den store begejstring blandt medarbejderne, da Mestringsske-

## Socialstyrelsen afprøver metoder

Kan man mindske volden på botilbud ved at kombinere risikovurderingssystemet Brøset Violence Checklist (BVC) og Mestringsskemaet, der er et samarbejds- og dialogredskab? Det er Socialstyrelsen for øjeblikket ved at undersøge i projekt 'Styrket indsats til forebyggelse af vold på botilbud'.

I februar gik ni botilbud og et forsorgshjem i gang med at arbejde med de to redskaber, og det skal så evalueres, om indsatsen har effekt – sammenlignet med en kontrolgruppe, der ikke bruger redskaberne.

Evalueringen skal både give svar på, om den samlede metode virker, hvad den koster, og hvordan den implementeres.

Det forventes, at projektet er færdigt i 2018, hvor evalueringen også offentliggøres. Projektet er finansieret af Satspuljemidlerne, idet der i 2015 blev givet godt 15 mio. kr. til formålet.

Læs mere på Socialstyrelsens hjemmeside via [www.kortlink.dk/m376](http://www.kortlink.dk/m376)





maet skulle indføres på Bostedet i Brovst, fortæller socialpædagog Jørn Norman Jensen:

– Der er jo altid noget modstand, når man skal til at gøre ting på nye måder. Men nu er det mit indtryk, at der er en stor tilfredshed med Mestringsskemaet. Vi er blevet mere trygge og har fået et andet syn på borgerne. Skemaet giver overblik over borgernes aktuelle mestningsniveau og mulighed for at gribe forebyggende ind, inden en adfærd udvikler sig voldeligt. Og så er skemaet med til at sikre en sammenhængende indsats, siger han.

### Forebygger vold

Afdelingsleder Vibeke Dalsgaard oplever, at Mestringsskemaet har betydet, at medarbejderne er blevet mere opmærksomme på, hvad de gør:

– Skemaet er med til at styrke vores faglighed, og der er ingen tvivl om, at en høj faglighed forebygger vold. Den fælles refleksion medarbejderne imellem er med til at forebygge vold, siger hun.

Hun oplever, at hvis man som medarbejder gennem længere tid har arbejdet med en udadreagerende borger, så kan man godt komme til at opbygge en falsk tryghed og mene, at det her kan man godt klare.

– Og så er det bare meget vigtigt, at vi hjælper hinanden og altid har øje for, at vi ikke skal udsætte os selv for unødigt fare. Det bliver man bedre i stand til at gribe ind overfor, hvis man i personalegruppen er vant til at vende problemstillingerne med hinanden. Mestringsskemaet er med til at sikre, at den fælles refleksion finder sted, siger Vibeke Dalsgaard. ■

**Jeg har oplevet, at medarbejderne får nogle rigtig gode diskussioner, når de udfylder skemaet og skal overveje, hvad årsagen er til borgernes adfærd**

Niels Grevelund, projektmedarbejder, Bostedet i Brovst

### Fælles metode for hele regionen

Fra sommeren 2016 er det målet, at Region Nordjyllands seks socialpsykiatriske bosteder anvender mestringsskemaet som metode i relation til alle borgere med en udadreagerende eller selvskadende adfærd.

Formålet er, at de socialpsykiatriske tilbud får en fælles metode, som:

- bidrager til at skærpe medarbejdernes opmærksomhed, når der sker udsving i en borgers mestring, og hvor risikoen for vold, overgreb og selvskade øges (risikovurdering).
- indeholder et konkret redskab til analyse og handling i vanskelige og/eller kritiske situationer.
- understøtter, at den enkelte borger så vidt muligt altid inddrages med henblik på fælles handlestrategier og øget mestring.

*Mestringsskemaet kan downloades i webudgaven af denne artikel. Find den på [www.socialpaedagogen.dk](http://www.socialpaedagogen.dk)*

## FLYGTNINGE

Min socialpædagogiske faglighed gør, at jeg kan sætte mig selv i spil og tænke langt, langt ud af boksen. Hvis der er en problematik, prioriterer jeg at forfølge den, indtil jeg synes, at den er løst hensigtsmæssigt. Og så viser det sig jo ofte, at der er meget andet, som løser sig undervejs i processen

Maria Bartholdy, socialpædagog

# Maria bygger bro mellem kulturer

Åbenhed og dialog er nøglen til at skabe tryghed og løse problemer mellem asylansøgere og lokalsamfundet, mener socialpædagog Maria Bartholdy, der er *streetwalker* og dialogmedarbejder i Jammerbugt Kommune

Af Malene Skov Jensen, redaktionen@sl.dk  
Foto: Tao Lytzen

**A**nsigterne lyser op på asylansøgerne, da Maria Bartholdy træder ind ad døren på Asylcentrets skole for voksne i Brovst. Hun bliver modtaget med store smil, åbne arme og masser af kram.

– Hej Maria!

– Det er godt at have dig hjemme igen, lyder det fra alle sider.

Socialpædagog Maria Bartholdy har siden 2013 været ansat som *streetwalker* og dialogmedarbejder i Jammerbugt Kommunes asylafdeling, som driver en lang række asylcentre i Nordjylland og Sønderjylland.

Da Socialpædagogen møder hende, har hun lige været et par uger på centrene i Sønderborg og Haderslev for at tage hånd om en utryghed, nogle i lokalsamfundet har følt.

Hun går i dialog med lokalsamfundet – og med asylansøgerne for at sikre, at de får et større indblik i den danske kultur, så mødet med Danmark og danskerne bliver så vellykket som muligt.

Alene i Sønderborg er 700 asylansøgere kommet til byen – en stor del af dem er enlige, unge mænd – og det har sat sit præg på nattelivet. Asylansøgenes opførsel på diskotekerne er blevet kritiseret, fordi der skulle have været episoder, hvor de gramsede på de kvindelige gæster og ikke respekterede en afvisning og et nej.

Derfor måtte Maria Bartholdy af sted til Sønderjylland.

– Jeg kan ikke skjule 700 asylansøgere, men jeg kan gøre en indsats for, at de ikke fylder i bybilledet på en uhensigtsmæssig måde, siger hun.

Og nogle gange handler det ikke så meget om kulturforskelle, men snarere om opdragelse:

– I asylansøgenes hjemlande gramser man heller ikke på kvinderne, så her handler det mere om nogle lømler, der skal opdrages. Jeg fortæller dem, at de ikke skal gøre tilnærmelser, pifte eller råbe efter piger, at et smil fra en pige ikke er en invitation til noget, at et nej er et nej osv., fortæller Maria Bartholdy.

## En fælles opgave

Det er en vigtig del af hendes arbejde at få skabt et godt samarbejde med lokalsamfundet, så de kan blive trygge. Det handler om at mødes og skabe dialog, så der kan opstå en forbindelse, forklarer hun.

– Når vi først kommer i dialog med hinanden, er der faktisk ikke ret mange mennesker, som ikke vil hinanden, siger hun.

Jo mere hun kan få gjort borgerne trygge omkring asylcentre, jo lettere bliver det for asylansøgerne at være i Danmark, men der er tale om en fælles mission for hende og asylansøgerne. Hun har brug for asylansøgerne hjælp til at løfte opgaven, og det fortæller hun dem:

– Jeg siger til dem, at de simpelthen bliver nødt til at hjælpe mig med det her. De skal snakke med hinanden, og hvis de ser, at der er nogle problemer, så skal de løse dem eller snakke med personalet. Langt de fleste asylansøgere vil meget gerne hjælpe og samarbejde, for de vil gerne have, at alt er så fredeligt og roligt som muligt, siger hun.

## Danske normer skåret ud i pap

Da Maria Bartholdy tilbage i 2013 blev ansat som *streetwalker* skete det ud fra en erkendelse af, at





Nationalitet, religion og kultur har ingen betydning for, hvilke rettigheder vi har, for vi er ligestillede her. Det er også en vigtig pointe, når man bor på et asylcenter, hvor forskellige nationaliteter og religioner, bønder og kirurger bor side om side

Maria Bartholdy, socialpædagog

asylcentre ikke bare er små øer, som kan passe sig selv. Det påvirker en by, når der kommer et asylcenter til, og det blev nødvendigt også at rette fokus mod lokalsamfundet.

– Da jeg blev ansat, oplevede de lokale forretninger i Brovst nogle problemer, fordi asylansøgerne drev rundt i gaderne. De kom altid i store flokke, de kunne være støjende, og indimellem skete der også butikstyverier, siger Maria Bartholdy.

Hun fortæller bl.a. om et midlertidigt asylcenter i en anden by, hvor beboerne ikke havde internetadgang fra deres værelser, men kun fra asylcentrets fælleshus. Derfor samledes mange af dem i byens butikscener, hvor der var gratis wifi.

– Så måtte jeg jo forklare dem, at i Danmark er det ikke velset at hænge ud i butiksceneret og føre højroastede samtaler med hinanden og over mobiltelefonen dagen lang, fortæller Maria Bartholdy.

Hun udstråler både omsorg, humor og autoritet. Begge ben er plantet solidt på jorden, og det er tydeligt, at hun ikke lige er til at ryste. Hun sørger for at være meget tydelig og sige tingene så direkte og klart som muligt. Indimellem mener nogle af hendes kolleger, at hun taler ned til asylansøgerne, når hun skærer de danske normer ud i pap.

– Min kerneopgave er at tage vare på asylansøgerne og skabe den bedste trivsel for dem. Men jeg repræsenterer ikke tanken om det multikulturelle samfund. Jeg repræsenterer det danske samfund, og jeg agerer inden for den danske lovgivning. Som asylansøger er du ikke en del af det danske samfund endnu – du befinder dig på en mellemstation, og du må gerne have din kultur, men vi kan ikke have, at vi har områder i Danmark, hvor den danske lovgivning er sat ud af kraft. Derfor er jeg meget tydelig omkring, hvilke normer, regler og love, der gælder i Danmark.

Og jeg er ikke bange for at fortælle dem om alt fra ligestilling til vigtigheden af den personlige hygiejne, siger hun.

### Undervisning i uskrevne regler

Maria Bartholdy har sin egen interne informationstjeneste til formålet. Hun tager rundt til asylcentrenes skoler med en film, hun selv har produceret, og ud fra den taler hun om danske normer, kultur og lovgivning.

Hun fortæller dem, at store flokke af asylansøgerne gør danskere utrygge, at danskere ikke råber til hinanden i det offentlige rum, men taler stille og roligt, og at danskerne har en privatsfære, som man helst ikke skal overskride:

– I en kø står vi ikke oppe i nakken på hinanden, og vi snyder os heller ikke foran i køen. Vi er et meget renligt folk, så dårlig personlig hygiejne virker frastødende på os. Og så er det vigtigt at komme til tiden og at respektere åbningstider. Den slags små uskrevne, men meget vigtige regler fortæller jeg dem om, for det er min erfaring, at det ofte er på de områder, at de kan træde ved siden af, siger Maria Bartholdy.

Hun kommer også ind på, at danskerne går meget op i at spare på energien. Det er ikke i orden bare at lade vandet løbe, at varme huset op ved hjælp af tændte kogeplader eller at smide affald på gaden. På samme måde lærer hun asylansøgerne, at de skal passe på i trafikken, tage et fælles ansvar for, at deres børn er trygge, og lufte ud flere gange dagligt:

– De kommer jo ofte fra varme lande, og for dem er det helt forkert at lufte ud, når nu der er så koldt udenfor. Men det er jo vigtigt at have et godt indeklima, så jeg lærer dem, at de skal skrue ned for varmen og lufte ud tre-fire gange dagligt, siger hun.



Asylansøgerne får også at vide, at det ikke er i orden, at stå og læne sig op ad andre folks biler, imens man ryger en smøg og venter på bussen.

– Jeg forklarer dem, hvor dyre biler er i Danmark, og at for mange danske mænd er bilen deres kæreste eje. Den skal en eller andens røv ikke stå og hænge op af, griner hun.

### Den anerkendende tilgang

Maria Bartholdy har stort set formet sit eget job. Lige nu er hun kommet tilbage fra asylansøgernes skole i Brovst til asylcentrets aktivitetshus, som hun selv har skabt helt fra bunden sammen med asylansøgerne. Her kan beboerne mødes og spille billard, børnene kan lege og spille computer eller man kan bare hænge ud og hygge.

Maria Bartholdy mener, at hun i høj grad trækker på sin socialpædagogiske faglighed i arbejdet som *streetwalker* og dialogmedarbejder:

– Min socialpædagogiske faglighed gør, at jeg kan sætte mig selv i spil og tænke langt, langt ud af boksen. Hvis der er en problematik, prioriterer jeg at forfølge den, indtil jeg synes, at den er løst hensigtsmæssigt. Og så viser det sig jo ofte, at der er meget andet, som løser sig undervejs i processen, siger hun.

Men den socialpædagogiske faglighed spiller også en stor rolle for den måde, som hun kommunikerer på:

– Jeg har en anerkendende tilgang, jeg er tydelig og jeg taler til folk i øjenhøjde. Jeg fokuserer på deres ressourcer, og jeg møder dem med en forventning om, at de har ressourcer, og at de vil løfte opgaven sammen med mig, siger hun.

### Demokrati og religionsfrihed

Men Maria Bartholdy fører også asylansøgerne ind i den demokratiske proces, der er i Danmark.

Hun starter beboerråd op på asylcentrene og forklarer dem, hvad forretningsgangene er, hvis de vil skabe forandringer.

– Jeg fortæller dem om det danske demokrati, at vi har religionsfrihed, at stat og kirke er adskilt i Danmark, og at lovgivningen står over religion. Det glæder mange af asylansøgerne sig over, men nogle bliver også meget berørte, for de har jo levet hele deres liv med, at religion trumfer alt andet, siger hun.

På samme måde forklarer hun asylansøgerne, at i Danmark er vi frie. Vi har friheden til at vælge religion, til at være homoseksuelle eller til at være enlige mødre, men vi har frihed under ansvar – og vi tager hensyn til hinanden.

– Vi bygger vores land på demokrati, frihed og lighed. Nationalitet, religion og kultur har ingen betydning for, hvilke rettigheder vi har, for vi er ligestillede her. Det er også en vigtig pointe, når man bor på et asylcenter, hvor forskellige nationaliteter og religioner, bønder og kirurger bor side om side. Det er utroligt krævende at bo på et asylcenter, og jeg er imponeret over så lidt problemer, det giver, siger hun.

Maria Bartholdy vil i dialog med asylansøgerne – hun vurderer ikke, hvad der er rigtigt og forkert i de forskellige kulturelle baggrunde, men fortæller om, hvordan det er i Danmark:

– Jeg har ikke selv oplevet problemer med asylansøgers kvindesyn, men jeg ved, at nogle fx ikke vil give hånd til det andet køn. Jeg bliver på min egen kulturelle banehalvdel, så jeg forholder mig ikke til, om det er rigtigt eller forkert ikke at give hånd til det andet køn. Men jeg fortæller, hvad det gør ved mig, hvis en mand ikke vil give mig hånden. At jeg vil tage mig det nært, og at jeg vil opleve det som mangel på respekt. På den måde håber jeg, at jeg kan sætte en proces i gang hos dem. ■

Jeg har en anerkendende tilgang, jeg er tydelig og jeg taler til folk i øjenhøjde. Jeg fokuserer på deres ressourcer, og jeg møder dem med en forventning om, at de har ressourcer, og at de vil løfte opgaven sammen med mig

Maria Bartholdy,  
socialpædagog

## KOMPETENCEUDVIKLING

Hvis Hulegården skal overleve på sigt, er vi nødt til at være fremme i skoene rent fagligt. Det kan ikke nytte noget, at vi sidder her og organiserer arbejdet, som vi altid har gjort, når der nu kommer engagerede medarbejdere tilbage fra uddannelse

Lars Nielsen, forstander, Hulegården

# Et rent win-win-koncept

**Mens faste medarbejdere får et kompetenceløft på en skræddersyet diplomuddannelse, ansætter arbejdspladserne ledige socialpædagoger som vikarer. Sådan lyder konceptet i et målrettet kompetenceudviklings- og jobrotationsprojekt**

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk  
Foto: Søren Kjeldgaard

**H**vad gør man, hvis man står med en borger, der begynder at bide eller slå sig selv, fordi man beder ham om at vaske hænder? Sådan lyder et af mange konkrete spørgsmål i lokale A103 på Campus Roskilde, hvor ni socialpædagoger har sat sig på skolebænken for at blive klogere på temaet 'Generelle indlæringsvanskeligheder'.

Snakken går ivrigt i lokalet, hvor cand.psych. og proceskonsulent Pia Hansen kommer med forslag til, hvordan man kan løse en sådan udfordring på en anden måde, end man plejer – ved fx at arbejde med begrebet bevidst motivation.

– Prøv at sige til borgeren, nej – ved du godt, at vi skal have din yndlingsret, sildemad, til frokost

i dag? Ved at danne positive billeder inde i hans hoved, kan du måske lettere få ham hen til håndvasken, lyder hendes bud til de studerende.

Dagens undervisning er en del af en social- og specialpædagogisk diplomuddannelse, som henvender sig til ansatte inden for specialområdet og giver erfarne socialpædagoger mulighed for at bygge viden og teori oven på de metoder, de bruger i praksis til daglig.

– At være her er super inspirerende. Det er vigtigt, at man som pædagog ikke står stille – men udvikler sig fagligt og hele tiden holder sig opdateret. I dag bevæger vi os jo væk fra mange af de metoder, jeg er oplært med – vi lærer at se det hele menneske og arbejder med et helt andet borgersperspektiv. Og der bliver man altså nødt til at følge med, lyder det fra Birgitte Saugmann, som til daglig arbejder på Socialpædagogisk Udviklingscenter (SPUC) i Helsingør og er en af de mange socialpædagoger fra forskellige arbejdspladser, som i disse år gennemfører op til flere moduler på diplomuddannelsen.

### Kobler teori og praksis

Hele kernen i den skræddersyede diplomuddannelse, der udbydes af University College Sjælland i Roskilde, er at sikre en kobling mellem teori og praksis og bygge viden oven på de metoder, man til daglig anvender i sit socialpædagogiske arbejde.

Uddannelsen er etableret i et tæt samarbejde med en række arbejdspladser, der leverer deltagere til de fem moduler, fortæller Henrik Worsøe, chefkonsulent på UC Sjælland.

– Efter ønske fra arbejdspladserne er alle moduler skruet sammen, så undervisningen er meget borgernær og direkte relateret til de studerendes arbejde. Den teori, de får bygget på her, giver dem en systematik til at reflektere over egen praksis – og det medvirker til, at man som socialpædagog bedre kan forstå, begrunde og evaluere, hvad det er, man gør i arbejdet med borgerne, siger han.

En af de arbejdspladser, der løbende sender medarbejdere afsted på diplomuddannelse, er

### Fakta om jobrotationsordningen

Når en medarbejder går på efteruddannelse i arbejdstiden – fx for at tage en diplomuddannelse, kan arbejdspladsen ansætte en ledig socialpædagog som vikar. Det er tanken bag jobrotationsordningen. Ordningen gør det muligt for arbejdsgiveren at få udbetalt jobrotationsydelse fra jobcentret til at dække lønnen til en vikar, samtidig med at den ansatte under uddannelsen får fuld løn.

Læs mere om jobrotation på [sl.dk/maalgruppe/leder/jobrotation/](http://sl.dk/maalgruppe/leder/jobrotation/)



Hulegården i Brøndby, et botilbud og bosted for voksne med funktionsnedsættelser. Foreløbig har Hulegården haft knap 25 medarbejdere afsted til to moduler ad gangen – for ledelsen har for længst erkendt, at kompetenceudvikling af medarbejderne er en nødvendighed for at kunne være det bedste faglige tilbud.

– De nye socialtilsyn efterlyser i høj grad viden og metode, og derfor satser vi benhårdt på metodeudvikling og kompetenceudvikling. Vi vil gerne sikre en bredere viden, så vi går ikke efter, at alle nødvendigvis skal uddannes i det samme. Men målet er, at alle vores pædagogiske medarbejdere får bygget viden og teori oven på praksis – på den måde løfter vi kvaliteten i vores arbejde med borgerne, fortæller Bjarne Mogensen, stedfortræder på Hulegården.

### Vikarer får et ben indenfor

Samtidig med, at de studerende socialpædagoger får et fagligt løft på Campus Roskilde, får et tilsvarende antal socialpædagoger chancen for igen at få en fod inden for på en arbejdsplads. Forudsætningen for at kunne deltage i diplomuddannelsen er nemlig, at der for hver medarbejder, der sendes på uddannelse, ansættes en vikar gennem den såkaldte jobrotationsordning.

– Kernen i ordningen er, at man har mulighed for at ansætte arbejdsløse pædagoger som vikarer, når de faste pædagoger er afsted på uddannelse. Rent økonomisk betyder det, at vi aflønner vikarerne via jobrotationsmidler og derfor ikke har udgifter ved at sende medarbejdere på et fuldtidsstudie i nogle måneder, fortæller Bjarne Mogensen, som hurtigt kalder det en ren win-win-situation:

– Som udgangspunkt er det jo erfarne pædagoger, vi får ind som vikarer. Det vil sige, at vi får nogle kvalificerede medarbejdere, der kan tage over fra første dag og derigennem blive knyttet tættere på arbejdsmarkedet – samtidig med at vores faste medarbejdere bliver fagligt opkvalificeret.

Lige nu har man på Hulegården to vikarer ansat i jobrotation. En af dem, Renate Bach Mouridsen, har efter et længere sygeforløb haft svært ved at få fodfæste på arbejdsmarkedet igen – men er nu som jobrotationsvikar godt i gang med at finde vej tilbage til et arbejdsliv på normale vilkår.

– Jeg synes, at det er en rigtig god måde at få prøvet sig selv af på. I mange vikariater er man lidt beskyttet, men her bliver der stillet høje krav fra start, og jeg føler virkelig, jeg udfylder en stilling, siger hun.

Foreløbig er Renate Bach Mouridsen blevet tilbudt et 30-timers vikariat i yderligere et par

**BEVÆGELSE** Motorik og bevægelse indgår også i modulet Generelle indlæringsvanskeligheder, og her skifter deltagerne klasseundervisningen ud med forskellige øvelser i bevægelsessalen – og bliver inspireret til, hvordan de kan integrere fx motion, dans og leg i arbejdet med borgerne.





## Fakta om diplomuddannelsen på Campus Roskilde

- Uddannelsen henvender sig til alle, som arbejder inden for specialområdet med unge og voksne i fysiske, psykiske og sociale vanskeligheder og borgere med nedsat funktionsevne.
- På uddannelsen arbejder de studerende med at søge ny forskningsbaseret viden og reflektere over denne viden sammen med egen praksis.
- Undervisningsformen er bygget op omkring fordybelse, feltstudier og træning i at analysere og koble praktisk undren og iagttagelse med teoretisk viden og øvelser i at skifte perspektiv, så det professionelle blik tilføjes nye facetter.
- Det er muligt kun at tage et eller flere moduler ad gangen inden for de seks år, en hel diplomuddannelse kan strækkes ud over.
- Uddannelsen består af følgende moduler: Medborgerskab, inklusion og udvikling, Resiliens i et special- og socialpsykologisk perspektiv, Kommunikation, Mediepædagogik, Generelle indlæringsvanskeligheder og Neuropsykologi og neuropædagogik.

Læs mere om uddannelsen på [kortlink.dk/m23d](http://kortlink.dk/m23d)

Det bliver fedt at komme i gang med at bruge al den viden og teori, jeg har med mig efter det her uddannelsesforløb, og jeg synes, det er spændende, at man på min arbejdsplads kaster sig ud i at organisere arbejdet på en helt ny måde netop for at tage højde for, at vi har rykket os rent fagligt.

Kenni Hørlund Poulsen,  
socialpædagog, Hulegården

måneder, når hendes jobrotationsvikariat udløber midt i juni – og hun er da heller ikke i tvivl om, at jobrotation er en rigtig god ordning for hende.

– Jeg får gode referencer, og så får jeg et fagligt løft og en god føling med, hvad der rør sig lige nu med hensyn til pædagogisk praksis. Det motiverer mig virkelig meget at være ansat her – både arbejdet med borgerne, samarbejdet med kollegerne og så det at have en ledelse, der er synlig og stiller krav – også til mig, siger hun.

## Fælles målgruppe

Tilbage i lokale A103 reflekterer de studerende lidt over, hvad det er, der gør den skræddersyede diplomuddannelse så unik. Og de når hurtigt frem til, at det i høj grad handler om, at de har målgruppen til fælles.

– Vi arbejder alle med voksne udviklingshæmmede, så modsat da vi gik på seminariet, har vi her i klassen samme udgangspunkt og har specialiseret os inden for det samme felt. Derfor er studiemiljøet helt anderledes her – vi snakker meget mere på tværs, vi snakker langt mere fagligt og bruger hinandens erfaringer og viden på en helt anden måde, lyder det fra Kenni Hørlund Poulsen, der til daglig arbejder på Hulegården.

Samtidig spiller det også ind, at de fleste arbejdspladser sender flere kolleger afsted på samme tid, fortæller Birgitte Saugmann, som selv er afsted med en kollega fra SPUC.

– Hvis man står helt alene med alt det nye, man har lært på uddannelsen, er der større sandsynlighed for, at man hurtigt vender tilbage til at gøre det, man plejer. Men når man som os er to eller flere afsted, kan man være fælles om fx at sætte forløb i gang på arbejdspladsen, hvor man får mulighed for at bruge den viden, man har fået på kurset her. Og så er det også lettere at holde hinanden fast på, at man altså har lært noget nyt, siger hun.

## Ny viden skal sættes i spil

Men én ting er at lære ny teori og udvikle sig fagligt i et klassemiljø, hvor alle har samme udgangspunkt. Noget andet er at omsætte den viden til praksis, når sidste opgave er afleveret – og de stu-





derende igen er tilbage i vante rammer på deres respektive arbejdspladser.

Og her er det helt afgørende, at arbejdspladserne er gearet til at tage imod de studerende og ikke mindst den viden, de kommer med, lyder det fra forstander på Hulegården, Lars Nielsen.

– Hvis Hulegården skal overleve på sigt, er vi nødt til at være fremme i skoene rent fagligt. Det kan ikke nytte noget, at vi sidder her og organiserer arbejdet, som vi altid har gjort, når der nu kommer engagerede medarbejdere tilbage fra uddannelse med et helt nyt syn på og ny viden om fx neuropædagogik, resiliens eller medborgerskab. De kan jo lære os en masse nyt, så forløbet er også en læringsproces for arbejdspladsen, siger han.

På Hulegården har man derfor valgt at organisere sig anderledes for netop at sikre, at man bruger fagligheden optimalt og på tværs i organisationen.

– Vi har tidligere organiseret arbejdet ud fra de enkelte huse og der, hvor medarbejderne arbejdede. Så hvis man fx var ung og boede i et ungdomshus og fik en livsstilssygdom, skulle man flytte ned i et sundhedshus, hvor der er nogle helt andre beboere. I stedet vil vi nu arbejde med, at fagligheden skal komme til borgeren, så vi organiserer os rundt om borgeren og lader faglige netværk erstatte de traditionelle team. Det er en vigtig strategi i forbindelse med kompetenceudviklingen af vores medarbejdere, fortæller Bjarne Mogensen.

### Rykket sig rent fagligt

En af de studerende, der glæder sig til at indgå i de nye faglige netværk, man etablerer på Hulegården, er Kenni Hørlund Poulsen.

– Det bliver fedt at komme i gang med at bruge al den viden og teori, jeg har med mig efter det her

uddannelsesforløb, og jeg synes, det er spændende, at man på min arbejdsplads kaster sig ud i at organisere arbejdet på en helt ny måde netop for at tage højde for, at vi har rykket os rent fagligt, siger han.

Tanken på Hulegården er, at man, når man har været igennem et uddannelsesforløb, skal indgå i de relevante faglige netværk.

– Det skal sikre, at vores viden ikke går tabt. Men det er ikke sådan, at alle skal vide alt eller specialisere sig i alt – derimod skal netværkene sikre, at man samler særlige kompetencer og viden, så når man står med en borger, der fx har brug for en neuropædagogisk tilgang, jamen så trækker man på viden fra det specifikke netværk, siger Kenni Hørlund Poulsen.

Også på de andre deltagende arbejdspladser har man gjort sig tanker om, hvordan man skal dele viden, så det både kommer kolleger og borgere til gode. Det gælder bl.a. botilbuddet Kamager i Tårnby, der lige nu har to medarbejdere afsted på diplomkurset – heriblandt Pelle Winsløw, som fortæller, at man på Kamager har ressourcepersoner, som kollegerne kan gå til, hvis de har brug for sparring eller gode råd på netop de områder, medarbejderne har specialiseret sig eller videreuddannet sig inden for.

– Jeg har fx også gennemført modulet medie-pædagogik, og derfor kan kollegerne sparre med mig, hvis de har brug for input til konkrete apps, der vil være gode at bruge overfor en specifik borger – eller hvis de vil gennemføre en vurdering af, hvilket niveau en borger ligger på i forhold til brug af it eller kommunikation generelt. Der kan vi byde ind med nye viden og værktøjer, som kvalificerer arbejdet, fortæller Pelle Winsløw.

Netop medie-pædagogik og kommunikation er de to næste moduler, der udbydes på diplomuddannelsen. ■

### SAMARBEJDE

Ifølge Birgitte Saugmann (tv) er det en klar fordel at være flere afsted fra samme arbejdsplads på diplomuddannelsen, fordi det åbner op for, at man i fællesskab kan bruge den viden, man har tilegnet sig, til at sætte projekter eller mindre forløb i gang på arbejdspladsen – og holde hinanden fast på ikke at vende tilbage til at gøre det, man plejer.

## KONTROL

# Stikprøve afslører fejl hos Socialtilsynet

Der er behov for at løfte kvaliteten, når socialtilsynene skriver afgørelser om påbud og godkendelser. Sådan lyder det fra socialministeren på baggrund af en stikprøveundersøgelse, som Socialstyrelsen har lavet

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

**E**r det tydeligt, hvad fx familieplejeren skal gøre for fortsat at være godkendt? Er der givet en begrundelse for, hvorfor fx opholdsstedet har fået påbud om at gøre noget

andet? Bliver der givet en korrekt vejledning om, hvordan fx døgntilbuddet man kan klage over socialtilsynets afgørelse?

Sådan lyder nogle af de spørgsmål, som Socialstyrelsen har stillet, mens de har gennemgået en stikprøve på 160 såkaldte afgørelsesskrivelser fra Socialtilsynet.

Og stikprøven viser, at der er lang vej igen, før Socialtilsynet fuldt ud lever op til fire kvalitetskrav: At afgørelsen er tilstrækkeligt begrundet. At der er relevant hjemmelshenvisning – altså en henvisning til fx en bestemt paragraf i loven. At afgørelsen er klart formuleret, så det er tydeligt for et tilbud, hvad der skal gøres for fortsat at være godkendt. Og at afgørelsen indeholder en klagevejledning

Populært sagt bliver tomme fingere kun vendt opad ved gennemgangen af lidt over halvdelen af skrivelserne – mens den peger nedad ved lidt under halvdelen.

I 56 pct. af skrivelserne er alle fire kvalitetskrav opfyldt i nogen eller høj grad. Mens der i 44 procent af skrivelserne er et eller to af kvalitetskravene, som enten slet ikke er opfyldt – eller kun i mindre grad.

## Noget at arbejde med

På baggrund af undersøgelsen skriver social- og indenrigsminister Karen Ellemann (V) i en pressemeddelelse, at der er behov for at hæve kvaliteten.

– Vores plejefamilier og bosteder skal let kunne forstå, hvad socialtilsynene skriver til

dem. Der er noget at arbejde med for tilsynene, og jeg ved, at netop kvaliteten og ensartetheden af afgørelsesskrivelserne er noget, socialtilsynene har stort fokus på at forbedre.

Undersøgelserne siger dog ikke noget om, hvorvidt afgørelserne er forkerte eller rigtige.

– Det er vigtigt for mig at slå fast, at det ikke er kvaliteten af selve tilsynet med tilbuddet eller plejefamilien, undersøgelsen omhandler, for vi har netop set i midtvejsevalueringen, at hovedparten af tilbuddene og plejefamilierne er tilfredse med tilsynet, siger Karen Ellemann.

Socialstyrelsen vil nu sætte gang i forskellige initiativer, der skal hæve kvaliteten – og i 2017 bliver der så gennemført en ny stikprøveundersøgelse. ■

## TRIO-SAMARBEJDET

# Guide til det daglige samarbejde

En velfungerende trio er en af forudsætningerne for et godt arbejdsmiljø. Nyt hæfte giver inspiration til samarbejdet mellem leder, arbejdsmiljø- og tillidsrepræsentant

Af Tina Løvbohm Petersen, tln@sl.dk

**S**om tillidsrepræsentant, som leder og som arbejdsmiljørepræsentant er man en del af en trio – og samarbejdet mellem de tre funktioner er nøglen til at få hverdagen på arbejdspladsen til ikke bare at

hænge sammen – men arbejde sammen. Sådan lyder det indledningsvis i en ny publikation fra Socialpædagogerne, som henvender sig til ledere, tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter.

‘Trioen – fælles om arbejdsmiljøet i hverdagen’ hedder hæftet, der er bygget op som en guide med konkret inspiration, viden og værktøjer til, hvordan man på arbejdspladsen kan udvikle det gode arbejdsmiljø – med trioens som omdrejningspunkt.

– Når trioen er bedst, er den handlingsorienteret og beslutningsdygtig og skaber således gode vilkår for opgaveløsningen. Den velfungerende trio vil vi gerne understøtte, udtaler So-

cialpædagogernes næstformand Marie Sonne i forordet.

## Fem inspirationsområder

Et af de første budskaber i trio-guiden er, at kerneopgaven er omdrejningspunktet – for erfaringerne viser, at jo højere medarbejderne vurderer kvaliteten af deres kerneopgave, jo bedre trives de, og jo lavere er sygefraværet. Derfor er det vigtigt, at netop trioens medvirker til at afstemme forventninger og opnå en fælles forståelse af kerneopgaven.

Undervejs bliver roller, ansvar og spilleregler for de tre funktioner foldet ud, og det tydeliggøres, hvem der kan bestemme hvad, hvilken rolle trioens har i forhold

til resten af arbejdspladsen – og hvordan man lykkes med at engagere og inddrage den øvrige personalegruppe.

De fem inspirationsområder, som trio-samarbejdet traditionelt har beskæftiget sig med, præsenteres – og det er områder, der har vist sig at have stor betydning for det psykiske arbejdsmiljø på arbejdspladsen. Det handler om at give plads til kerneopgaven, gøre noget ud af samarbejdet, inddrage et etisk perspektiv, vise interesse – ikke omklamring – og endelig at tale ordentligt med og om hinanden. ■

Du kan downloade Trio-hæftet på [www.sl.dk/trio](http://www.sl.dk/trio)

## ARBEJDSKADER

Vi vurderer, at vejledningen er ganske klar, og vi regner ikke med, at vores medlemmer i fremtiden får problemer med at få de relevante dispensationer

Benny Andersen, formand, Socialpædagogerne

# Færre anmeldelser med ny vejledning

**Socialpædagoger, der søger erstatning for vold, kan fremover slippe for at skulle politianmelde fx psykisk syge borgere ud fra pædagogiske og behandlingsmæssige hensyn. Det fastslår Justitsministeriet i ny vejledning – og det glæder Socialpædagogerne**

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

**H**vordan sikrer man bedst muligt, at en medarbejder, der har været udsat for vold på jobbet fra fx en borger, får erstatning og godtgørelse for personskade? Det er det centrale i en ny vejledning fra Justitsministeriet – 'Vejledning om erstatning i sager om forbrydelser mod plejepersonale, pædagoger, socialpædagoger, lærere og andre personale-

grupper med særlige støtte- og omsorgsfunktioner mv.'

Vejledningen indeholder bl.a. information om kravet til politianmeldelse inden for 72 timer, og beskriver de tilfælde, hvor medarbejdere, der har været udsat for vold fra en borger, kan få fuld erstatning uden at skulle politianmelde den borger, de er ansat til at tage sig af.

Og det skaber større klarhed omkring Erstatningsnævnets praksis, lyder det fra Socialpædagogernes formand Benny Andersen.

– Vi er rigtig glade for, at der nu foreligger en klar og tydelig vejledning – og vi vil derfor ikke længere anbefale, at alle tilfælde af vold og trusler om vold politianmeldes. Vi vurderer, at hvis retningslinjerne i Justitsministeriets vejledning følges, vil vores medlemmer opnå dispensation i alle de voldsepisoder, hvor der har været særlige pædagogiske hensyn. Dermed undgår vi at stå i de situationer, hvor man må politianmelde et udsat men-

neske, som socialpædagogen er ansat til at tage sig af, siger Benny Andersen.

## Fem klare eksempler

De sidste mange måneder har anbefalingen fra Socialpædagogerne ellers været, at hvis man vil gøre sig håb om erstatning, efter at man har været udsat for vold på jobbet, så er det nødvendigt at melde episoden til politiet inden for 72 timer. Baggrunden er, at Erstatningsnævnet sidste år skærpede praksis på området og således gjorde det sværere for bl.a. socialpædagoger at opnå dispensation fra kravet om politianmeldelse.

I den nye vejledning fremgår det tydeligt, hvornår der er grundlag for at dispensere for politianmeldelse – og der er beskrevet fem eksempler, hvor der er pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn til skadevolderen, som betyder, at politianmeldelse kan undlades.

– Vejledningen indeholder eksempler, som er genkendelige

i forhold til det socialpædagogiske område. Disse eksempler viser klart, hvornår man kan sige, at de pædagogiske hensyn gør, at socialpædagogen ville spille hasard med barnets udvikling ved at politianmelde barnet efter en voldsepisode. Vi vurderer, at vejledningen er ganske klar, og vi regner ikke med, at vores medlemmer i fremtiden får problemer med at få de relevante dispensationer fra Erstatningsnævnet, siger Benny Andersen, som dog understreger, at en vejledning naturligvis ikke løser alle problemer på dette område.

– Vi fortsætter arbejdet og har stadig den holdning, at den bedste løsning vil være at lade kommunerne tegne udvidede ansvarsforsikringer for borgerne på visse typer af tilbud. På den måde vil hverken politiet eller Erstatningsnævnet skulle indover, når socialpædagoger uheldigvis udsættes for vold fra de mennesker, de er ansat til at støtte og udvikle. ■

## Dispensation for politianmeldelse

Erstatningsnævnet vil dispensere fra krav om politianmeldelse, når der er pædagogiske og/eller behandlingsmæssige hensyn, såsom:

- Hvis inddragelse af politi vil være et indgreb i borgerens strukturerede hverdag, som vil bringe borgeren i affekt og at det er vigtigt at beskytte borgeren mod unødige stimuli.
- Hvis inddragelse af politi i forhold til et barn vil opleves som et grundlæggende svigt fra de voksne som skaber tryghed, herunder at man risikerer at ødelægge en god udvikling.

Erstatningsnævnet dispenserer ikke, hvis arbejdsgiverens begrundelse for at undlade politianmeldelse har en generel karakter, såsom:

- Hvis arbejdsgiveren henviser til, at borgeren ikke havde vilje (forsæt) til at skade eller ikke forstod konsekvenserne af sin handling.
- Hvis arbejdsgiveren alene henviser til at barnet/den unge ikke kan straffes, fordi barnet/den unge er under 15 år.
- Hvis arbejdsgiveren som begrundelse alene henviser til at borgeren ikke er egnet til straf.
- Hvis skadelidte blot ikke ønsker at politianmelde.
- Hvis skadelidte og arbejdsgiver ikke vil anmelde episoden, fordi borgeren netop er anbragt på stedet på grund af sine adfærdsproblemer.

Læs hele vejledningen via [www.kortlink.dk/m49m](http://www.kortlink.dk/m49m)

## PÆDAGOGUDDANNELSEN

Pædagoguddannelsen skal kvalificere til det pædagogiske arbejdsmarked – men det bør også godt kunne være til stillinger på fx deltid

Marie Sonne, næstformand, Socialpædagogerne

# Studerende med handicap rammes

På den nye pædagoguddannelse er muligheden for særligt tilrettelagt uddannelse fjernet. Det skaber problemer for fx varigt syge studerende, der ikke kan leve op til kravet om en praktikuge på 32,5 timer. Uddannelsesministeren afviser problemet

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Jeg tog en tudetur, da jeg fik at vide, at jeg måske ikke kunne gennemføre'. Sådan siger den 25-årige pædagogstuderende Sanni, der har attackvis sklerose og ifølge lægen kun kan klare 20-25 timers praktik om ugen.

Hvis hun havde læst på den gamle pædagoguddannelse, kunne hendes uddannelsesinstitution have tilbudt hende en særligt tilrettelagt uddannelse med dispensation fra kravet om 32,5 timers praktik. Men med reformen af pædagoguddannelsen er det ikke længere muligt. I stedet kan man søge om dispensation hos Styrelsen for Videregående Uddannelser, men den er svær at få. I et brev til de Pædagogstuderendes Lands sammenslutning, PLS, skriver styrelsen, at 'de normalt ikke giver dispensation til studerende, som har en varig sygdom eller funktionsnedsættelse'.

– Er alternativet så at gå på kontanthjælp resten af mit liv, spørger Sanni.

## Principiel problemstilling

Sanni er en af tre pædagogstuderende, der medvirker i PLS's

kampagne for at få ændret reglerne og fortæller deres historie på hjemmesiden [www.pls.dk](http://www.pls.dk).

En af de andre, Maria, lider af langvarig hjernerystelse. Hun siger:

– Det er ikke realistisk for mig at have 32,5 timer. Det vil jeg aldrig kunne, men jeg vil kunne arbejde deltid, når jeg er færdig. Det er bare svært, hvis jeg ikke kan gennemføre uddannelsen på grund af timekravet.

Sanni og Maria er ikke alene. Til dagbladet Politiken siger såvel uddannelseschef Peter Møller Pedersen fra pædagoguddannelsen VIA University College som studieleder Randi Bjørndal Jensen fra professionshøjskolen UCC, at de er bekendt med problemstillingen.

– Det rammer ikke et stort antal studerende, men det er en principiel problemstilling, om man skal have mulighed for at gennemføre en uddannelse på særlige vilkår. Det er afgørende for dem, det handler om, siger Randi Bjørndal Jensen til Politiken.

## Minister afviser

I samme avis afviser uddannelsesminister Ulla Tørnæs (V) dog kritikken. Hun mener ikke, at der er noget særligt ved pædagoguddannelsen, der gør, at uddannelsesinstitutionerne selv skal kunne lave særlige vilkår for studerende og siger:

– Vi udelukker ikke på forhånd nogen studerende fra at gennemføre pædagoguddannelsen – og da slet ikke studerende med et handicap eller studerende, der er kommet ud for alvorlige uforudsete hændelser. Det er jo netop derfor, at Styrelsen for Videregående Uddannelser behandler ansøgningerne individuelt. Her kommer det

så an på en konkret vurdering af den enkelte studerendes situation, om der gives dispensation til eksempelvis nedsat tid i praktikken.

## Den gamle ordning

Ifølge Peter Møller Pedersen fungerede den gamle ordning omkring særlige vilkår upåklageligt, og selvom institutionen kunne godkende, at studerende gik på nedsat tid, gik det ikke ud over kvaliteten af de færdiguddannede pædagoger, fordi de skulle leve op til de samme kompetencemål.

– Fra tidligere har vi mange eksempler på studerende, der måske ikke klarede praktik på fuldtid, men som blev rigtig dygtige pædagoger, siger han.

Socialpædagogerne næstformand Marie Sonne mener, at der bør være bedre muligheder for at give dispensation til fx studerende med en kronisk sygdom – så længe den faglige kvalitet af uddannelsen bevares.

– For os er det vigtigt at holde fast i, at pædagoguddannelsen skal kvalificere til det pædagogiske arbejdsmarked – men det bør også godt kunne være til stillinger på fx deltid.

PLS opfordrer til, at Folketinget løser problemet. Faglig sekretær Kira Angelbo Christensen siger:

– Det kræver kun en simpel tilføjelse til uddannelsesbekendtgørelsen at sikre, at studerende ikke bliver sluset ud af uddannelsessystemet. Det handler om anstændighed.

## Leddegigten spænder ben

For 24-årige Maja, der er den tredje pædagogstuderende, som står frem på PLS hjemmeside, handler det om mere end anstændighed. Hun lider af led-

degigt og kæmper for øjeblikket for at gennemføre sin praktik – med to timers transporttid oven i de 32,5 timer.

– Jeg bliver træt, ekstremt træt, jeg skal sidde og slappe af i tre timer om dagen, og kan have svært ved at sove. Når jeg er så presset, har jeg brug for hjælp til daglige gøremål, siger hun.

Om aftenen er Maja med egne ord 'fuldstændig smadret', så det går også ud over det sociale.

– Arbejdsmængden er endt med at fylde hele mit liv. Jeg skal ligge en time hver morgen for at få gang i mine led, og når klokken så er 16.00, hvor jeg tidligst er hjemme fra praktik, så er jeg sygeligt træt.

## Uvished

Det er ellers Majas drøm at blive pædagog.

– Jeg startede med at læse sociologi, men jeg stoppede. Jeg ville gerne være tættere på mennesker. Så fik jeg et vikarjob i en daginstitution, det kunne jeg godt på deltid, og så besluttede jeg at læse til pædagog.

Hun håber, at den næste praktikplads ligger lidt tættere på hendes hjem – men er bekymret for, at hun alligevel ikke kan klare de mange timer

– Jeg kan godt frygte, at det får betydning for min mulighed for at fuldføre uddannelsen. Hvis jeg ikke kan det, hvad skal jeg så? Jeg vil kunne være mere på, med eksempelvis 25 timer om ugen og dermed lære mere, jeg synes det ærgerligt, at der ikke er muligt at lempe på det tal. ■

Sanni og Maria optræder kun med fornavn på [www.pls.dk](http://www.pls.dk). Læs hele deres historie via [www.kortlink.dk/m3zw](http://www.kortlink.dk/m3zw)

## DOKUMENTATION

# Kritik af resultatbaseret styring

Det virker langt fra altid efter hensigten, når man arbejder med måltal, kontrol og dokumentationskrav i det offentlige. Det viser ny rapport fra KORA

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Som socialpædagog er du formentlig stødt på krav om dokumentation, kontrol og måltal i arbejdet. Men nu viser ny rapport, at resultatbaseret styring på mange måder virker mod hensigten – og faktisk ofte rammer de svageste i samfundet som fx udsatte borgere, der får mindre opmærksomhed i takt med, at medarbejderne bruger tid og ressourcer på at leve op til kravene om dokumentation.

Det er KORA, Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning, der står bag gennemgangen af i alt 60 danske og udenlandske undersøgelser af effekterne af resultatbaseret styring inden for tre store velfærdsområder: Socialområdet, beskæftigelsesområdet og skoleområdet.

– Målet med resultatbaseret styring har været at sikre, at de offentlige institutioner fokuserer på deres kerneopgaver og leverer effektiv offentlig service. Men vores analyse viser, at der er langt fra de gode intentioner

til, at man i praksis har fundet nøglen til, hvordan man får bedre information at styre efter. Ofte står målene og målingerne i vejen for selve formålet med indsatsen, siger seniorforsker Marie Østergaard Møller fra KORA, som har stået i spidsen for forskningsprojektet.

## Forsømmer opgaver

En af konklusionerne i KORA's analyse er, at man på arbejdspladserne fokuserer så meget på at opfylde de opstillede mål, at man glemmer at løse andre vigtige opgaver, som der ikke er sat mål for – og at man udvikler en slags tjeklisteadfærd men undlader at bruge den professionelle viden, man har.

Studierne viser også, at det er de svageste grupper, der bliver de mest sårbare, når det faglige skøn bliver til tjeklister.

– Svage grupper er ofte ikke de 'lette', og dermed kan det føre til, at det er dem, der bliver parkeret frem for grupper, det måske er nemmere at lykkes med i forhold til de opstillede mål. Fx er det nemmere at få ressourcestærke ledige borgere i job sammenlignet med mere ressource svage borgere, siger Marie Østergaard Møller.

Ifølge KORA's analyse er der fremadrettet behov for bedre mål og måleredskaber, større bevidsthed om begrænsningerne i resultatbaseret styring – og en erkendelse af, at resultatbaseret styring ikke er en *one size fits all*-model. ■

## NOTER

### Fiktion om Godhavn

Forholdene på datidens børnehjem er i fokus med den biografaktuelle film 'Der kommer en dag', og nu udkommer der også en bog, som i fiktionsform sætter fokus på de forhold, der er beskrevet i Godhavnsrapporten – en undersøgelse af klager over overgreb og medicinske forsøg på drenge- og skolehjemmet Godhavn og 18 andre børnehjem i perioden fra 1945-1976. Bogen hedder 'Et år i helvede' og er skrevet af den tidligere socialpædagog Jakob Thyregod Scheuer. Den handler om drengen Poul, der kommer på et drengehjem, hvor der er strenge forhold med dårlig mad, slidt uniformslignende tøj, lussinger og en hård selvjustits blandt drengene. Bogen er udkommet på Special-pædagogisk Forlag.

mrk

### 750 millioner til udsatte borgere

Over de kommende år vil Den A.P. Møllerske Støttefond sparke gang i en massiv indsats på socialområdet med en donation på i alt 750 mio. kr. Det skriver Altinget.dk. Pengene er øremærket tre indsatsområder: Den negative sociale arv skal knækkes, udsatte borgere skal hjælpes i job eller uddannelse – og der skal skabes bedre rammer for psykisk syge, misbrugere, anbragte børn og andre udsatte mennesker. Ifølge fondens formand, Ane Mærsk Mc-Kinney Uggle, ønsker fonden at styrke de borgere, som lever på kanten, fordi det enkelte liv skal respekteres, og fordi samfundet har brug for alles kræfter og evner. Pengene til den sociale indsats vil blive bevilget løbende over de næste fem-seks år.

tln

### Lovpligtige kurser svigter psykisk arbejdsmiljø

Arbejdsmiljørepræsentanter og ledere får mangelfuld og i værste fald misvisende indføring i håndtering af psykisk arbejdsmiljø. For det halter nemlig gevaldigt med kvaliteten af de obligatoriske arbejdsmiljøuddannelser på netop det område, konkluderer fem forskere fra Institut for Psykologi på Københavns Universitet. Det skriver Altinget.dk. Den obligatoriske arbejdsmiljøuddannelse er et tredages kursus, som skal ruste ledere og arbejdsmiljørepræsentanter til at varetage de sikkerheds- og sundhedsmæssige opgaver på arbejdspladsen. Men ifølge KU-forskerne formår kurserne ikke i tilstrækkelig grad at klæde deltagerne på med viden og værktøjer til at håndtere problemer inden for det psykiske arbejdsmiljø.

tln

### Må beholde støtte under klagesager

Når en handicappet borger klager over, at kommunen fjerner eller skærer støtte, uden at borgeren har fået det bedre, skal kommunen ikke kunne skære i hjælpen, før klagesagen er afgjort. Sådan lyder det i et forslag fra Dansk Folkeparti, som et flertal af Folketingets partier nu bakker op om. Det skriver Politiken. Som reglerne er i dag, kan en handicappet borger klage, hvis kommunen skærer i fx hjælpemidlerne, den personlige pleje eller i støtten. Men i den tid, det tager at få klagen behandlet – hvilket kan tage måneder – må borgeren leve med den manglende støtte. Og de penge får borgeren ikke tilbage, selvom vedkommende ender med at få ret.

tln

# Et spadestik dybere



Af Jann Sjursen

**K**valitet er et nøgleord inden for offentlig service, og der er en samfundsmæssig enighed om, at det offentlige skal frembringe gode tilbud af stor kvalitet. Det er en fin udvikling – hvem kan have noget imod kvalitet? Problemet med det politiske systems kvalitetsopfattelse er imidlertid, at bedømmelsen af kvaliteten typisk er forbeholdt store konsulenthuse eller brugere af sygehusvæsenet eller andre offentlige tilbud, hvor der er stor politisk bevågenhed. Det er ikke så ofte, vi hører fra brugerne af de offentlige tilbud, som er mest anvendt af samfundets socialt udsatte borgere.

Derfor har vi i Rådet for Socialt Udsatte set det som en af vores vigtigste opgaver at bringe brugerne stemmer frem på den offentlige scene – i de senere år bl.a. i form af brugerundersøgelser. Vi har netop offentliggjort en undersøgelse, der ikke som andre undersøgelser og evalueringer har systemperspektivet, men giver brugerne vurdering af kommunernes psykosociale tilbud – fx akuttilbud, støttekontaktpersonordningen, individuel bostøtte, beskyttet beskæftigelse, aktivitets- og samværstilbud, værestedstilbud og midlertidige eller længerevarende botilbud. Eller med andre ord arbejdspladser for socialpædagoger og på den vis også en vurdering af socialpædagogers arbejde.

Undersøgelsen, som kan findes på [udsatte.dk](http://udsatte.dk), kan betragtes som en pilotundersøgelse, der skal bidrage til at bane vejen for en mere systematisk inddragelse af brugerne i udviklingen af kvaliteten af de psykosociale tilbud. Og hvad siger undersøgelsen så?

Ja, den viser, at brugerne i de tre kommuner, der deltog i undersøgelsen, i høj grad oplever, at der er kvalitet i indsatserne. Dog er der gennemsnitligt 10-15 pct., som ikke oplever dette for de undersøgte forhold, hvilket samtidig er en indi-

kation af, at der er plads til forbedringer i arbejdet med de psykosociale indsatser. Overordnet set vurderer brugerne, at den hjælp, de modtager fra kommunen, svarer til ønsker og behov, i alt 81 pct., mens 14 pct. oplever dette i mindre eller ringe grad. Det viser en stor grad af tilfredshed. Samtidig fremgår det klart af undersøgelsen, at den enkelte bruger har individuelle ønsker og behov, som netop skal mødes individuelt og fleksibelt. Dette kommer frem i de enkelte temaer, som undersøgelsen fokuserer på.

Interessant nok viser undersøgelsen også, at de unge brugere af de psykosociale indsatser er lidt mindre positive i deres vurdering. Her ser skift i tilbud pga. alder ud til at spille ind. Der er desuden grund til være opmærksom på, om et eventuelt pres i forhold til job og uddannelse samt forsørgelsesgrundlag har en betydning.

Rådet for Socialt Udsatte udgiver den 9. maj sin årsrapport for 2016. Det er som altid en rapport, der motiverer og afdækker vores anbefalinger til politisk handlen inden for forskellige områder som hjemløshed, alkohol- og stofmisbrugsbehandling, socialt udsatte grønlændere – og altså i år også det psykosociale område. Med udgangspunkt i den nye undersøgelse kommer vi med to anbefalinger, som hermed gives videre som inspiration til Socialpædagogens læsere:

- Kommunerne med KL i spidsen udbreder modellen for brugerundersøgelser med henblik på, at der periodisk gennemføres brugerundersøgelser i alle kommuner.
- Kommunerne går i spidsen for en styrket indsats for at skabe sammenhæng mellem botilbud, jobcentre mv. ■

*Jann Sjursen er formand for Rådet for Socialt Udsatte.*



- Hvor meget erfaring har I med at lytte systematisk til brugerne på dit arbejde/i din kommune?
- Ville en brugerundersøgelse på din arbejdsplads kunne føre til væsentlige forbedringer af indsatsen?

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