

Kan du stoppe stress?

Det er en central del af opgaven, men er de klædt på til den? Malene Friis Andersen er medforfatter til ny bog henvendt til ledere, der vil være bedre til at forebygge og håndtere stress



7/2016

8. APRIL

ISSN 0105-5399

AnsvarshavendeForbundsformand
Benny Andersen**Redaktion**Jens Nielsen (redaktør), jni@sl.dk
Maria Rørbæk, mrk@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

Adresse

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

Læserbreve og kronikker

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

Annoncer

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

Kommende deadlines

Deadline for læserbreve og stillingsannoncer til 8/2016, der udkommer den 21. april, er mandag den 11. april kl. 12.
Deadline for stillingsannoncer til 9/2016 er den 25. april kl. 12.
For tekstsideoannoncer er deadline til 9/2016 onsdag den 20. april.

Redaktionen af 7/2016 er afsluttet den 31.3.2016

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

Forsidefoto

Ricky John Molloy

Medlem af:



DANSKE MEDIER



KOMMENTAR

Et stærkt fokus på undervisning kan ikke stå alene, når det drejer sig om udsatte børn og deres læring

Læringsløft sker uden for skoletid

Af Benny Andersen
Forbundsformand



FOTO: RICKY JOHN MOLLOY

Det, der sker mellem kl. 14 og 8, er vigtigere end det, der sker mellem 8 og 14. Lidt sat på spidsen er det min pointe; at når udsatte børn skal løftes fagligt, er det vigtigere, hvad der sker derhjemme ved spise- og skrivebordene end ved kateteret i klasselokalet. Jeg er klar over, at det kan lyde provokerende og som om, at jeg forklejner lærernes kompetencer og indsigt. Men et stærkt fokus på undervisning kan ikke stå alene, når det drejer sig om udsatte børn og deres læring. Når vi kaster redningskrans ud til de anbragte børn, så er vi flere, som må have fat i linen. For hvis ikke det anbragte barn er i social trivsel, så kan kommunerne kaste nok så mange penge efter verdens bedste lærere. Det vil bare ikke have den ønskede effekt.

Socialpædagoger – og socialpædagogik – er det bindeled, som sikrer, at bl.a. anbragte 10-årige Cecilie, som I kunne læse om i forrige nummer af Socialpædagogen, er i stand til at modtage læring. For hun trives. Har overskud og er grundlæggende glad. Cecilie er på mange måder heldig. For udover at være anbragt hos en dygtig plejefamilie, som på syv år har bygget hende massivt op med kærlighed og socialpædagogik, så bor hun i en kommune, hvor man tager barndommen alvorlig. I Mariagerfjord Kommune har man nemlig indledt et projekt, som handler om at støtte børnene i at få den bedst mulige tilknytning til skolen. En læreruddannet supervisor guider plejefamilierne til det lærings-løft, som sker uden for skoletiden.

Flere burde gøre som Mariagerfjord Kommune. Og flere burde række ud mod børnene på døgninstitutioner og opholdssteder, som har brug for, at der tænkes i, at fx socialpædagoger skal være den faglighed, som hjælper med de vigtige relationer til skolen, nu hvor der ikke er forældre, som kan gøre det. For de børn, der er anbragt på landets døgninstitutioner og opholdssteder, er 'deres' socialpædagog den vigtigste voksne i deres liv. Derfor vil det også være helt rigtigt at tænke den socialpædagogiske faglighed ind i klasseværelserne, når det handler om de anbragte børns læring.

En Momentum-undersøgelse dokumenterer det sørgelige faktum, at 40 pct. af anbragte børn ikke gennemfører folkeskolen. For ikke-anbragte børn gælder det kun for 6 pct. Tallene står også i skærende kontrast til de sociale 2020-mål, regeringen satte op for området. Her lyder det, at mindst halvdelen af udsatte børn og unge skal have en ungdomsuddannelse. Her kan jeg godt afsløre, at regeringen ikke er i hus. Og det kommer hverken de eller børnene heller ikke, hvis ikke området snart prioriteres.

Til sommer vil Cecilies projekt blive evalueret. Men jeg ved, at Mariagerfjord Kommune allerede har prioriteret, at den lærerfaglige supervision skal fortsætte, og der er også planer om at nå plejefamilier med børn, der endnu ikke er startet i skole, og familier med unge, der skal i gang med en ungdomsuddannelse. Så regering og andre kommuner – se med og lær!

INDHOLD



FOTO: OLE JØERN / RED STAR

14

04 DRABSSAGER

Langfredag skete det, der ikke må ske, igen: En ansat i socialpsykiatrien blev slået ihjel, da hun var på arbejde. 'Der er ikke tid til mere snak. Nu må det være tid til handling', siger Socialpædagogernes formand Benny Andersen, der vil have en national handlingsplan for bedre sikkerhed. På botilbuddet Blåkærgård i Viborg blev en socialpædagog dræbt i 2012 – og det fik konsekvenser. Nu arbejder de mere systematisk med risikovurderinger

04 Krav om bedre sikkerhed efter drab**06 STRESS**

De fleste ledere oplever på et tidspunkt at stå overfor en stressramt medarbejder – men langt fra alle er klædt på til at tage hånd om stressen. Psykolog og stressforsker Malene Friis Andersen er en af forfatterne bag en ny håndbog skrevet specifikt til ledere, som ønsker at blive bedre til at forebygge og håndtere stress – og hendes budskab er, at skal stresskurven knækkes, skal ledelsen på banen. Vi har bedt fire socialpædagogiske ledere om at give deres bud på, hvad der skal til for at styre uden om stress i arbejdslivet

06 Forebyggelse skal knække stresskurven**12** En fordel at trække på egne erfaringer**14 BØRNE- OG UNGDOMSPSYKIATRI**

I Esbjerg kæmper socialpædagog Ronnie Sydbøge for sin arbejdsplads i Børne- og Ungdomspsykiatrien. Regionspolitikkerne overvejer at nedlægge afdelingen for at spare penge, der i stedet skal bruges til at minimere omfanget af tvang. I Ronnie Sydbøges øjne er det skæbnens ironi, for Børne- og Ungdomspsykiatrien i Esbjerg har netop gode erfaringer med at finde alternativer til tvang. Det handler om alt fra relationsopbygning til sansestimulation – men først og fremmest om en kreativ tilgang, hvor man animeres til at gå nye veje

14 Ronnie kæmper for sin arbejdsplads**16** Det handler om kultur og kreativitet**20 ANBRINGELSER**

Hvordan kan man arbejde med relationer i anbringelser, der er begrænset til 9-12 måneder? Hvordan kan man få inddraget familien og netværket, så den unge har støtte, efter anbringelsen er slut? Og hvordan kan man arbejde med at vende skuden i meget konfliktramte familier, der ellers er svære at nå med de gængse kommunale tilbud? Det kunne man blive klogere på gennem to af temaoplæggene på konferencen 'Den gode anbringelse'

20 Ryk dig, flyt jer – sammen**23 UDSATTE**

Problemerne flytter med

24 TREPARTSFORHANDLINGER

Klar til næste runde

24 ARBEJDSMILJØ

AMR'er skal anerkendes

25 SOCIALPOLITIK

Boligsociale indsatser virker

26 EVALUERING

Børnehuse får et godt skudsmål

DRABSSAGER

Der er ikke tid til mere snak. Nu må det være tid til handling

Benny Andersen, formand, Socialpædagogerne

Krav om bedre sikkerhed efter drab

På fire år er fem ansatte blevet dræbt på psykiatriske botilbud. På Blåkærgård, hvor en socialpædagog blev dræbt i 2012, har det fået konsekvenser for sikkerheden. Det bør det også få nationalt, mener Socialpædagogerne formand

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Tre gange i døgnet skal de ansatte på botilbuddene Blåkærgård og Tangkær foretage en risikovurdering af hver enkelt beboer: Opfører personen sig, som han eller hun plejer, når det fx gælder forvirring, verbale trusler eller støjende adfærd?

Hvis der er afvigelser, kan det få meget håndfaste konsekvenser. Fx kan bestemte typer af adfærdsændringer medføre, at de ansatte skal ringe til det psykiatriske hospital med henblik på indlæggelse – og når retningslinjen for en bestemt beboer tilsiger, at der skal ringes til hospitalet, ja, så skal der ringes. Det er ikke noget, den enkelte ansatte selv beslutter i situationen.

– Vi vil gerne komme ud over det, der i gamle dage blev omtalt som 'fingerspidsfornemmelser'

eller 'min mavefornemmelse siger mig', og erstatte det med faglighed, siger Janne Martinussen, der er faglig områdeleder på Blåkærgård og Tangkær.

Tragisk hændelse

Botilbuddet Blåkærgård i Viborg blev i 2012 landskendt på en tragisk baggrund, idet en af beboerne knivdræbte en socialpædagog, der som led i sit arbejde var kørt en tur med beboeren. Siden har fire andre ansatte – en socialrådgiver, en læge og to sosu-assistenten – mistet livet under tilsvarende omstændigheder andre steder i landet. Senest langfredag, hvor en beboer på botilbuddet Lindegården i Roskilde dræbte en sosu-assistent.

– Det er klart, at på det medmenneskelige plan, har det stor betydning for os, når vi hører om en sag som den fra Roskilde. Hos os ved vi, hvordan det er at miste en kollega – og den nye sag vækker minder om det, der skete i 2012, og får os også naturligt til at spørge: Gør vi det godt nok nu? Er der mere, vi kan gøre for sikkerheden, spørger Janne Martinussen.

Efter drabet langfredag er det fra flere sider blevet kritiseret, at der ikke bliver gjort mere for at højne sikkerheden for de ansatte på landets psykiatriske botilbud – men lokalt på Socialpsykiatri Voksne i Region Midtjylland er sikkerheden rent faktisk blevet forbedret siden drabet i 2012.

Krav om systematik

– Vi har altid foretaget risikovurderinger – men efter drabet i 2012 har regionspolitikkerne stillet krav om, at det skal være systematiske risikovurderinger. Og vi arbejder så med en videreudvikling af systemet Brøset Violence Checklist, der oprindeligt er udviklet i Norge – og det fungerer rigtig godt for os, siger Lars Bording, der er leder af Kvalitet og udvikling på Blåkærgård og Tangkær.

Kort fortalt er Brøset Violence Checklist et risikovurderingsredskab, der forudsiger risikoen for vold inden for kort tid. Blåkærgård har været med til at udvikle en elektronisk udgave, der i dag



Diskuter på facebook

Hvordan kan sikkerheden højnes?

Hvilke konsekvenser mener du, der bør drages af de tragiske drab på ansatte i socialpsykiatrien? Hvad skal der til for at højne sikkerheden?

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

Vi vil gerne komme ud over det, der i gamle dage blev omtalt som 'fingerspids-fornemmelser' eller 'min mavefornemmelse siger mig', og erstatte det med faglighed

Janne Martinussen, faglig områdeleder, Blåkærgård

anvendes på PC'en og efter planerne også snart kan bruges som app på mobiltelefonen.

Udgangspunktet er en beskrivelse af beboerens normale adfærd – en beskrivelse, der justeres mindst hver tredje måned – og tre gange om dagen skal to ansatte så sammen vurdere, om adfærden er anderledes end normalt.

– For nogle kan det fx være normal adfærd at råbe, og så har vi på forhånd taget forholdsregler for det – og så er det ikke et akut faresignal, hvis de råber. Andre er normalt stille, og så kan det fx være et faresignal, hvis de pludselig begynder at råbe, siger Lars Bording.

Handleplan

Sammen med beboerne har de ansatte udarbejdet en handleplan for, hvad der skal ske, når en beboer ændrer adfærd.

– I handleplanen kan der fx stå, at en beboer har godt af at komme ned i sin egen lejlighed og høre musik, hvis han får en støjende adfærd – men det kan også være sikkerhedskrav, såsom at man ikke må være alene med beboeren, siger Lars Bording.

Helt konkret foregår risikovurderingen således, at de to ansatte systematisk angiver et tal ud for seks parametre, nemlig forvirring, irritabilitet, støjende adfærd, fysiske trusler, verbale trusler og angreb på ting eller genstande. Hvis personen er, som han plejer, skriver de 0. Hvis adfærden er anderledes, markeres det med et 1-tal. Bagefter giver det elektroniske system besked om, hvilke konsekvenser adfærdsændringen skal have ud fra nogle definerede retningslinjer.

Samarbejde med psykiatere

Blåkærgård arbejder tæt sammen med de psykiatriske afdelinger på Viborg Sygehus, og der bliver bl.a. lavet såkaldte koordinationsplaner i samarbejde med psykiateren – og her kan risikovurderingerne indgå, så det fx er angivet, at en bestemt adfærdsændring bør medføre en indlæggelse.

– Koordinationsplanen står så også i personens journal, så når vi ringer og beder om en indlæggelse på baggrund af Brøset Violence Checklist, har vi stort set aldrig problemer med at få det efterkommet, siger Janne Martinussen.

I det hele taget understreger hun, at det er uhyre vigtigt med et tæt samarbejde – og Blåkærgård og Tangkær holder fx også videokonferencer med læger fra de psykiatriske afdelinger, hvor de kan få sparring.

Hos Socialpædagogerne er formand Benny Andersen meget positiv overfor det arbejde, der nu udføres på Blåkærgård og Tangkær.

– Præcis arbejdet med systematiske risikovurderinger er noget af det, vi gerne ser udbredt i hele landet – og det er et af vores forslag til en

national handlingsplan for at højne sikkerheden. For vi mener, at det her er et fælles anliggende som sundhedsministeren og socialministeren bør sætte sig i spidsen for. Det må ikke være et spørgsmål om, hvorvidt den enkelte arbejdsplads gør det godt eller dårligt – der skal være fælles krav, siger han.

Mere supervision

Ud over forslaget om udbredelse af systematiske risikovurderinger anbefaler Socialpædagogerne bl.a., at Socialtilsynet får fokus på arbejdsmiljø og arbejdssikkerhed, at der indføres økonomiske incitamenter til forebyggelse, og at der bliver øget supervision og efteruddannelse for ansatte med særlig voldsrisiko.

– Vi har allerede været i dialog med flere ministre og folketingspolitikere, men processen er nok blevet lidt forsinket af regeringsskiftet. Og nu er der i hvert fald ikke tid til mere snak. Nu må det være tid til handling, siger Benny Andersen.

Den 9. maj skal Socialpædagogerne sammen med en række andre faglige organisationer til møde med såvel socialministeren som sundhedsministeren – og her vil Benny Andersen fremlægge Socialpædagogernes forslag til en national handleplan.

– Der er ikke et quick-fix. Vi er nødt til at sætte ind på mange måder, siger han.

Det synspunkt deles på Blåkærgård, hvor Lars Bording og Janne Martinussen understreger, at risikovurderingerne kun er et af mange tiltag, der bl.a. også omfatter løbende efteruddannelse. ■

Sådan vil Socialpædagogerne højne sikkerheden

Socialpædagogerne har ti konkrete forslag til en national handlingsplan for voldsforebyggelse og voldsbekæmpelse på socialpædagogiske arbejdspladser:

1. Fokus på at borgerne visiteres til tilbud med de rette faglige kompetencer.
2. Styrket tværgående indsats mellem henholdsvis kommuner og regioner samt forskellige behandlingstilbud og bosteder.
3. Flere muskler til arbejdstilsynet og målrettet indsats på de socialpædagogiske arbejdspladser.
4. Socialtilsynet skal også kigge på arbejdsmiljø og arbejdssikkerhed.
5. Retningslinjer for risikovurderinger af udadreagerende borgere.
6. Økonomiske incitamenter til forebyggelse.
7. Fokus på voldsforebyggelse og voldshåndtering i pædagoguddannelsen.
8. Øget efter- og videreuddannelse.
9. Øget brug af supervision.
10. Mere forskning i og bedre vidensspredning om voldsforebyggelse og voldshåndtering.



Forebyggelse
skal knække
stresskurven



STRESS

Du kan ikke måle ud fra bunken på bordet eller omfanget af arbejdsopgaver, om en person er stresset. Derfor handler det for en leder om hele tiden at huske på, at det er den enkeltes oplevelse af krav og ressourcer – og ikke lederens opfattelse – som er afgørende for, hvorvidt en medarbejder udvikler stress

Malene Friis Andersen, psykolog og stressforsker

De fleste ledere oplever på et tidspunkt at stå over for en stressramt medarbejder. Men langt fra alle er klædt på til at tage hånd om stress på arbejdspladsen. En ny håndbog giver viden og værktøjer til ledere, som ønsker at blive bedre til at forebygge og håndtere stress

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk
Foto: Ricky John Molloy

Offentlige ledere magter ikke det psykiske arbejdsmiljø, 'Ledere efterlyser viden om at forebygge stress' – og senest 'Rekordmange offentligt ansatte tynget af voksende arbejdspress'. Sådan lyder nogle af de overskrifter, der har fyldt medierne i årets første måneder. Tendensen er tydelig: Stress fylder mere og mere særligt på arbejdspladser inden for det offentlige – og det stiller store krav til ledernes evne til at forebygge og håndtere stress.

Det er baggrunden for, at psykolog Marie Kingston og psykolog og forsker Malene Friis Andersen for nylig har udgivet en ny bog om stress – 'Stop stress – håndbog for ledere' – som henvender sig specifikt til ledere, der gerne vil være bedre til at forebygge og håndtere stress og få stresssygemeldte medarbejdere tilbage til arbejdet.

– Jeg har stor respekt for det at være leder i dag, for det er en utrolig kompleks opgave, hvor man både skal sørge for at opretholde produktionen og løse kerneopgaven, samtidig med at man mange steder oplever at blive skåret og underlagt konstante forandringer. Oven i det skal man som leder også udvise omsorg for medarbejdernes ve og vel og skabe et godt psykisk arbejdsmiljø. Det er ikke nogen let opgave, og desværre er mange ledere simpelthen ikke er klædt ordentligt på til at løse disse komplekse opgaver, lyder det fra Malene Friis Andersen, som bl.a. henviser til en ny undersøgelse fra Lederne.

– Her angiver 93 pct. af lederne, at de ser det som en vigtig del af deres ledelsesopgave

at forebygge og håndtere stress – men kun en tredjedel af dem føler sig reelt klædt på til det. Det er bekymrende, for god ledelse er netop afgørende for at nedbringe sygefraværet og skabe trivsel på arbejdspladsen.

Men det kræver, at man som leder anerkender, at en væsentlig del af lederopgaven handler om at sikre medarbejdernes trivsel.

– Jeg stødte engang på en leder, som sagde til mig: 'Malene, jeg kan rigtig godt lide at være leder. Men jeg gider bare ikke alt det der personalepis'. Mit svar til ham var, at netop personalelederen er en kæmpe arbejdsopgave ved det at være leder. Kald det menneskelighed eller relationer – det er og bliver en væsentlig del af ledelsesopgaven.

Omfanget af stress er steget

I stort set hele sit arbejdsliv har Malene Friis Andersen beskæftiget sig med stress, og i dag veksler hun mellem teori og praksis, hvor hun både forsker i stress på Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) og underviser ledere og tillidsvalgte i offentlige og private virksomheder i, hvordan de kan forebygge og håndtere stress.

Men selvom stress er hendes speciale, ville hun allerhelst have været helt fri for at skrive den nye håndbog.

– Jeg ville da ønske, at der slet ikke var brug for at skrive den her bog, for stress er ikke ligefrem noget opløftende emne. Men fakta er desværre, at vi på trods af både øget viden og større opmærksomhed omkring stress endnu ikke er lykkedes med at knække stresskurven – faktisk ser det ud til, at omfanget af stress er steget særligt inden for det offentlige, siger Malene Friis Andersen.

Tallene taler for sig selv: Hver dag er 35.000 danskere sygemeldt med stress, og det skønnes årligt at koste det danske samfund 16 mia. kr. Der er med andre ord brug for at ruste ledere til at skabe arbejdspladser, hvor stressniveauet ikke får lov til at løbe løbsk.

– Vores bog er derfor en velovervejet blanding af forskningsbaseret viden, værktøjer og mange års erfaring fra vores praksis som erhvervs- og kliniske psykologer. Målet er at klæde ledere inden for særligt videns- og relationsarbejde bedre på til at håndtere stress på arbejdspladsen – og det

handler både om at få større viden, flere relevante redskaber og øge forståelsen for, hvordan rammerne kan have betydning for, om og hvordan man kan skabe et godt psykisk arbejdsmiljø.

Definition savnes

For at kunne finde de rette løsninger til at styre uden om stress på arbejdspladsen, er viden om, hvad stress egentlig er for noget, det allerførste skridt. Men allerede her, konstaterer Malene Friis Andersen, støder man ind i problemer, fordi der simpelthen ikke findes en klar definition af, hvad stress er.

– Jeg oplever ofte det, vi i bogen kalder en ‘skinenighed’ omkring stress. Der, hvor alle i organisationen godt kan blive enige om, at man ikke ønsker stress. Men når man så graver lidt dybere eller prøver at udfolde, hvad det så er, man ikke vil have, så dukker forskellighederne op. Nogle ser travlhed på jobbet som stress, andre opfatter måske en hektisk morgen som stress – mens andre igen først bruger ordet stress til at beskrive den tilstand, hvor de ikke har sovet ordentligt i tre måneder, siger hun.

I håndbogen har de to forfattere valgt følgende definition: Stress opstår, når en person oplever, at betingelser og krav i omgivelserne overstiger personens egen vurdering af evner, kompetencer og muligheder.

– Vi er jo forskellige som mennesker, og vi reagerer forskelligt også på arbejdspladsen. Du kan ikke måle ud fra bunken på bordet eller omfanget af arbejdsopgaver, om en person er stresset. Derfor handler det for en leder om hele tiden at huske på, at det er den enkeltes oplevelse af krav og ressourcer – og ikke lederens opfattelse – som er afgørende for, hvorvidt en medarbejder udvikler stress, siger Malene Friis Andersen.

Hun påpeger samtidig, at der på arbejdspladserne også ofte er stor forskel på, hvad man ser som årsagen til, at stress opstår.

– Ifølge undersøgelser fra NFA angiver 94 pct. af stressramte ansatte, at arbejdet er en væsentlig kilde til stress, mens kun 6 pct. mener, at det udelukkende er privatlivet, der er årsagen til stress. Men spørger man lederne, så svarer de oftere, at også medarbejdernes privatliv eller personlighed



spiller en rolle. Så allerede der sidder de med to forskellige årsags-løsningsstrategier og kan derfor hurtigt komme til at tale forbi hinanden.

Hold øje med ændringer i adfærd

Lige så svært det kan være at nå frem til en fælles forståelse og definition af stress, lige så svært kan det være at opdage, hvornår en medarbejder er ved at have nået grænsen. Her handler det ifølge Malene Friis Andersen om, at man som leder hele tiden holder øje med, om en medarbejder pludselig eller gradvist ændrer adfærd.

– Hvis fx en person, der normalt er meget social, udadvendt og initiativrig, begynder at trække sig lidt, er undvigende i kontakten, ser fraværende ud under møder eller bliver ufokuseret, så skal man lægge mærke til de ændringer. Det samme gælder, hvis der sker en ændring i mønsteret i forhold til fx sygefravær, eller at medarbejderen pludselig begynder at sende mails på skæve tidspunkter – den slags adfærdsændringer bør få en alarmklokke til at ringe, siger hun.

En anden ting, man som leder kan lægge mærke til, er, hvis en medarbejder pludselig bliver mere svingende i sin præstation rent fagligt.

– Sker der et skift i kvaliteten af det arbejde, vedkommende udfører? Bliver medarbejderen oftere forsinket eller glemmer at løse arbejdsopgaver – den slags er også nogle af de adfærdsændringer, man som leder bør have øje for, fordi det kan være tegn på, at balancen er ved at tippe, forklarer Malene Friis Andersen.

Dermed ikke sagt, at man som leder konstant kan gå rundt og have alle antenner ude og have ansvaret for at holde øje med, hvordan hver enkelt medarbejder går rundt og har det.

– Det er vigtigt at skabe en kultur, hvor man reagerer og handler på stresssymptomer i god tid, inden man pludselig står med en medarbejder, der er hårdt ramt. Og det kræver, at man på arbejdspladsen har etableret en kultur baseret på tryk og tillid, hvor man som medarbejder åbent kan

FORSKELLIGHED Ikke to stressramte reagerer ens – og selvom to kolleger har de samme arbejdsopgaver i samme team, er det måske kun den ene, der udviser stresssymptomer, lyder det fra psykolog og stressforsker Malene Friis Andersen. Derfor skal det forløb, der skal hjælpe den stressramte tilbage til et sundt arbejdsliv, altid tilrettelægges individuelt.



Det er ikke nogen hjælp at have en leder, der siger 'her tænker vi på det positive' eller 'her ser vi på muligheder', hvis rammerne opleves som frustrerende og som noget, der hæmmer medarbejderne i at løse kerneopgaven

Malene Friis Andersen, psykolog og stressforsker

melde ind, hvis man føler sig presset i en grad, hvor der er brug for at blive handlet. Det skal være legitimt at sige, når man føler, at det er for meget.

Anerkend forandringsfrygten

Ifølge Malene Friis Andersen skal man være opmærksom på, at dynamikken og årsagerne til stress kan være nogle helt andre i de fag, hvor man arbejder med viden og relationer – som fx på socialpædagogiske arbejdspladser.

– Når man arbejder med andre mennesker, er der en øget risiko for følelsesmæssig belastning. Det, at man i sit arbejde interagerer med andre, som er svært belastet, kan i sig selv være en belastning, ligesom det kan være svært at sætte grænser for, hvornår noget er godt nok. Og går man hjem fra arbejde med en følelse af, at man ikke har gjort det godt nok, så er det svært at lægge arbejdet bag sig rent mentalt, hvilket i sig selv kan være en stressfaktor.

En anden stressfaktor, man ofte hører om, er de konstante forandringer, som mange arbejdspladser er underlagt i disse år – med nedskæringer, omstruktureringer, fusioner eller indførsel af nye arbejdsgange.

– Som leder har man jo ikke nødvendigvis indflydelse på forandringen som sådan, men man har indflydelse på, hvordan man håndterer forandringer på en arbejdsplads – og her er det rigtig vigtigt, at man som leder ikke afviser frustrationen eller usikkerheden blandt medarbejderne. Det er ikke nogen hjælp at have en leder, der siger 'her tænker vi på det positive' eller 'her ser vi på muligheder', hvis rammerne opleves som frustrerende og

som noget, der hæmmer medarbejderne i at løse kerneopgaven, lyder det fra Malene Friis Andersen, som derfor anbefaler ledere at anerkende den bekymring, der opstår – også selvom man ikke har mulighed for at gøre noget ved årsagen.

– Nogle gange kan ledere ikke gøre noget ved rammerne, men de kan stadig håndtere de reaktioner, der kommer og tage hånd om den frustration, medarbejderne føler.

Meget mere end sygefravær

Selvom rigtig mange arbejdspladser i dag gør meget for at undgå stress, så viser forskningen, at kun under halvdelen af danske virksomheder har en politik for forebyggelse af stress. Men på trods af, at der ikke findes nogen enkel opskrift eller løsning på, hvordan man styrer uden om stress i arbejdslivet, er der masser af gode argumenter for at sætte ind – og det handler langt fra kun om, hvad stressramte medarbejders sygefravær koster i kroner og øre.

– I videns- og relationsarbejde bruger medarbejderne jo ikke deres fysiske arbejdskraft eller deres evne til at løfte x antal kilo om dagen – de bruger deres hukommelse, deres evne til at prioritere, deres relationsskabende kompetencer, deres empati, engagement og nærvær, evnen til at samarbejde – det er jo det, de løser deres arbejdsopgaver med, forklarer Malene Friis Andersen og understreger, at det netop er disse kvaliteter og egenskaber, der påvirkes, når stress sætter ind.

– Så får disse medarbejdere nedsat hukommelse og koncentrationsevne, de får svært ved at prioritere og forvalte egen tid, de har vanskeligere ved nærvær og ved at føle empati – og der kan opstå flere konflikter på arbejdspladsen. Kort sagt bliver hele den produktionsmaskine – nemlig os selv – som vi bruger til at løse videns- og relationsarbejdet, skadet, når stress udvikler sig.

Netop derfor handler snakken om stress om meget mere end det sygefravær, der først kan måles, når en medarbejder er blevet syg.

– Det er straks vanskeligere at måle konsekvensen af, at en medarbejder er der rent fysisk – men ikke har den arbejdsevne eller det engagement, som medarbejderen kunne have, hvis vedkommende faktisk var i trivsel og i balance og i stand til at samarbejde godt, lyder det fra Malene Friis Andersen.

Se på helheden

I håndbogen om stress bliver læserne introduceret til den såkaldte stresstrappe, der i fem faser beskriver udviklingen fra trivsel og produktivitet til alvorlig langvarig stress og stærkt reduceret

Stress – et lille ord med mange betydninger

Der findes ikke en officiel definition af stress, som forskere, behandlere, konsulenter og lægmand er enige om. Alene inden for forskningen findes der over 25 forskellige definitioner og næsten lige så mange måder at måle stress på. Stress eksisterer heller ikke som en selvstændig anerkendt diagnose.

I bogen 'Stop stress – håndbog for ledere' anvendes følgende definition af stress: 'Stress opstår, når en person oplever, at betingelser og krav i omgivelserne overstiger personens egen vurdering af evner, kompetencer og muligheder'. Forskellige medarbejdere kan altså vurdere belastningen af den samme opgave eller samme situation forskelligt afhængigt af, om de hver især oplever, at de har de fornødne evner, kompetencer og handlemuligheder til at løse opgaven og håndtere situationen.

Fakta er desværre, at vi på trods af både øget viden og større opmærksomhed omkring stress endnu ikke er lykkedes med at knække stresskurven – faktisk ser det ud til, at omfanget af stress er steget særligt inden for det offentlige

Malene Friis Andersen, psykolog og stressforsker

arbejdsevne (se boks). Budskabet er, at overgangen fra trivsel til stress sjældent sker fra den ene dag til den anden – og at det derfor er vigtigt, at man som leder kender til symptomerne på stress og kan se tegnene, længe inden en sygemelding kommer på tale.

I den forbindelse er det vigtigt, at man som leder øver sig i at se på stress som en helhed.

– Vi har oplevet i praksis, at der på mange arbejdspladser er en tendens til, at man laver nogle hurtige og ret simple årsags-løsningsanalyser – og så går man direkte i fix-it-mode. Man tænker fx, at hvis ikke hun lige præcis havde fået den her opgave, hvis hendes dreng ikke var blevet syg, eller hvis ikke hun havde meldt sig til at lave julefest, så var det her aldrig sket, siger Malene Friis Andersen.

Men vil man løse et problem med stress, skal man være i stand til at lave nogle mere komplicerede analyser, hvor man også sikrer, at arbejdspladsen lærer af processen.

– En lineær model kan være, at en leder siger, at Mette hun er ikke så god til at sige fra, så hende sender vi på et kursus, hvor hun lærer at blive bedre til at sige fra. Her vil vi så gerne invitere kompleksiteten ind i arbejdet med stress, så man også dvæler ved, hvad der eller kan være i spil, siger hun og kommer med eksempler på, hvad man også kan tænke ind, når man vil løse problemet.

– Måske er der noget i arbejdspladskulturen eller i den samarbejdsform, man har etableret, som også spiller ind på Mettes problemer med at sige fra – eller måske er man som leder lidt for fraværende? Man skal træne hinanden i at komme hele vejen rundt om problemet. Det er ikke altid nok bare hurtigt at løse den konkrete sag, for hvis ikke man får noget læring ud af det, opstår det måske igen hos en anden medarbejder – og ledelsen får oplevelsen af at gå rundt og slukke ildebrande, mens man venter på næste stressproblem, der skal løses.

God plan for tilbagevenden

Når en medarbejder er gået ned med stress og måske er blevet sygemeldt, påhviler det også ledelsen at sikre, at vedkommende får den rette støtte til at vende tilbage til arbejdet.

– Hvert stressforløb er forskelligt, og derfor findes der heller ikke nogen standardmodel for, hvordan man hjælper den stressramte medarbejder tilbage til arbejdet. Man kan selvfølgelig godt lave standarder for, at der skal være kontakt til den sygemeldte medarbejder – men man kan ikke lave en standardmodel for, hvor hyppigt der skal være kontakt. Man skal altid tage udgangspunkt i den enkelte medarbejder, siger Malene Friis Andersen.

I håndbogen er der derfor også et særligt afsnit, der fokuserer på, hvordan man som leder bedst får den sygemeldte medarbejder tilbage til arbejdet. Det handler først om fremmest om, at man som leder skal tage kontakt – og holde den. Man skal lave en konkret plan for tilbagevenden. Man skal følge op og justere planen efter behov – og så skal man ikke mindst huske resten af teamet.

– En god leder retter ikke kun opmærksomheden mod den sygemeldte kollega, men også mod resten af teamet. For uanset om man på arbejdspladsen udviser forståelse over for den stressramte, så vil fraværet repræsentere et ressourcetab. Derfor er det vigtigt, at lederen både sørger for, at de øvrige medarbejdere ikke belastes for meget af situationen – og sikrer, at medarbejderfællesskabet også tager godt imod den kollega, der vender tilbage. For vi ved, at der, netop når det handler om stress, er en øget risiko for gensygemeldinger, siger Malene Friis Andersen – og understreger samtidig, at det også er afgørende, at organisationen, lederens chef og topledelsen bakker op og skaber gode rammer for, at lederen kan lykkes. ■

Malene Friis Andersen og Marie Kingston: Stop stress – håndbog for ledere. 250 sider. 299,95 kr. Udkommet den 18. marts på Forlaget Klim.

Stresstrappen

Stresstrappen er en model over udviklingen fra trivsel og produktivitet til stress og stærkt reduceret arbejdsevne. Trappen er opdelt i følgende fem faser:

- Tempereret. Når der er balance mellem krav og ressourcer, høj aktivitet, fagligt engagement, motivation, arbejdsglæde, følelse af kontrol – og højt energiniveau.
- Opvarmet. Begyndende pres, kvaliteten reduceres en smule, tendens til uklarhed og manglende overblik, risiko for konflikter i teamet, begyndende stresssymptomer som fx at spise, tale eller gå hurtigere og øget irritabilitet.
- Overophedet. Vedvarende pres, oplevelse af manglende kompetencer, tro på egne evner svinder, dårlig prioritering og flere fejl, stresssymptomer som fx søvnbesvær, hoved- og mavepine, manglende energi, bekymringer.
- Nedsmeltet. Langvarigt pres, ineffektivitet og brandslukning, lav trivsel, tristhed, sygefravær og alvorlige stresssymptomer i form af fysiske og psykiske sammenbrud.
- Udbrændt. Massivt og langvarigt pres, kognitivt og følelsesmæssigt flad og udbrændt, markant nedsat arbejdsevne, typisk langtidssygemelding.

Kilde: 'Stop stress – håndbog for ledere' af Malene Friis Andersen og Marie Kingston.



STRESS

En fordel at trække på egne erfaringer

Vær det gode eksempel

JMange ledere har travlt med hele tiden at fortælle, hvor travlt de har. Og det er ikke just med til at nedbringe stress blandt medarbejderne. Jeg tror på, at man som leder hjælper mest, hvis man selv signalerer, at man ikke er stresset – og at man har et vist overskud til de opgaver, man skal løse.

Sådan fortæller en mand med mere end 20 års erfaring som leder, Jan Christensen. I dag er han daglig leder på Bøgeskovgård Aktivitetscenter i Viby J – og selvom han har været på flere lederkurser og læst adskillige bøger, er den vigtigste egenskab ikke noget, man kan læse sig til, mener han.

– Små børn kigger jo på, hvordan voksne agerer, og sådan er det på mange måder

også på en arbejdsplads. Som leder kan du have læst nok så mange bøger om, hvordan man leder – men hvis ikke man formår at udstråle ro, være til stede og virkelig lytte til medarbejderne, så er man ikke troværdig, og det skaber usikkerhed.

I aktivitetscentret arbejder omkring 22 medarbejdere i dagtimerne med voksne psykisk og fysisk udviklingshæmmede borgere. Og det, at aktiviteterne foregår i dagtimerne, gør det lettere at være en synlig leder.

– Jeg ser mine medarbejdere stort set hver dag, så derfor kan jeg i høj grad være synlig og tilgængelig. Men jeg har da oplevet flere medarbejdere gå ned med stress, og der gør jeg meget ud af at anerkende,

hvor den enkelte person er, finde ud af hvad det handler om – og hjælpe vedkommende med at finde den bedste vej videre, hvad enten det så er et kursus i mindfulness, færre timer eller nye arbejdsopgaver, fortæller Jan Christensen og tilføjer, at det ofte er et broget billede af flere forskellige faktorer, der ligger bag en stresstilstand.

– Nogle bliver måske stressede af, at her ofte er meget larm – vi er jo op mod 100 mennesker samlet under ét tag. For andre er det måske personlige og private ting som fx en depression, der gør udslaget. Det er min klare oplevelse, at både privatlivet og arbejdslivet spiller ind, når en medarbejder føler sig stresset. ■

Farligt at generalisere stress

Stress kan ikke proppes ind i kasser – og hvad der virker for én medarbejder, er ikke nødvendigvis løsningen for sidemanden. Med andre ord skal man styre uden om at behandle stress som et generelt problem, som der findes én fast løsning på. Sådan lyder det fra viceformand på Autisecenter Storstrøm, Helle Riis.

– Vi har her i huset to psykologer ansat, ligesom vi har aftaler med eksterne stress-coaches. Men jeg er da meget opmærksom på, at man ikke bare kopierer det samme behandlingstilbud fra medarbejder til medarbejder. For stress er utrolig komplekst, siger hun og påpeger, at der nok er en generel tendens til at tale lidt for ukritisk om stress.

– Der er travlhed – og der er stress. Og hvis det handler om, at man har svært ved at nå sine opgaver, jamen så er det jo der,

vi skal tage fat og fx tilbyde supervision. Men der kan også være tilfælde, hvor det er opgavernes kompleksitet, der er problemet – og hvor det kan forekomme uoverskueligt. Men jeg synes, der er en fare for, at det, jeg betegner som midtergruppen – altså dem der føler sig stressede – holder fri en uge, og så vender tilbage. De er med til at mudre billedet for de kolleger, der virkelig er syge af stress. For når det sker, er man jo aldrig i tvivl, siger Helle Riis.

På autisecenteret er nogle borgere udadreagerende, og derfor er voldsproblematikker en del af arbejdet. Og her skal man som leder være opmærksom på, at ikke alle kan holde til jobbet, vurderer Helle Riis.

– Hvis man går og er bange for at gå på arbejde, hvis man går og tænker, 'bare jeg slipper for at skulle være sammen med den

og den borger', ja så risikerer man at blive syg af det. Og selvom vi selvfølgelig gør alt for at skabe de bedste rammer for arbejdet, så er der en risiko for, at man støder ind i konflikter med vores borgere.

Hun oplever særligt, at nye medarbejdere bliver udfordret af det psykiske arbejdsmiljø. Derfor har hun som leder en særlig opmærksomhed på helt unge, som kan ryge ned med stress forholdsvis hurtigt.

– Hvis jeg står med en ny medarbejder, der i flere omgange sygemelder sig og udviser symptomer på stress, så siger jeg gerne til vedkommende, at de måske slet ikke skal være i det her miljø, for man skal aldrig blive syg af sit arbejde. Og bliver man for påvirket i det miljø, man arbejder i, ja så er det nok ikke det rigtige sted for en. Det er vigtigt at turde tage den snak. ■

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Hvad gør ledere på socialpædagogiske arbejdspladser for at forebygge og håndtere stress? Socialpædagogen har bedt fire ledere om at give deres bud på, hvad der skal til for at knække stresskurven

Vigtigt med struktur og rammer

Kaj Lauritsen har selv oplevet stress på egen krop og ved derfor, hvor lang tid det kan tage at vende tilbage til en normal tilstand. Den viden sætter han som daglig leder i ITC Dagcenter i Køge gerne i spil, når han sidder med en stressramt medarbejder.

– Hele den proces med at få medarbejderne til at erkende, hvad problemet er – og erkende, at det ikke kun er arbejdspladsen, lederen, kollegaen eller samarbejdsproblemer, der udløser stress, den proces tager tid. Lang tid. Ofte er der jo mange ting, også fra privatlivet, der spiller ind, og derfor er det meget vigtigt at få medarbejderne til at arbejde med det selv, fortæller Kaj Lauritsen.

Men det handler også om at udvise tillid, uddelegere ansvar og opgaver – og være professionel som leder.

– Ledelse gennem følelse og for meget anerkendelse fordrer ikke altid et godt arbejdsmiljø. Jeg mener, at det er vigtigt, at man giver medarbejderne plads til at gøre tingene på egen hånd – og skaber klare rammer, så ingen er i tvivl om arbejdsdelingen – hvilke opgaver de selv skal løse, og hvad kollegerne har ansvaret for. Altså en tydelig struktur.

Som leder arbejder Kaj Lauritsen meget bevidst med den såkaldte domænetænkning, der omfatter det private, det personlige og det professionelle. Det private omfatter følelser som angst, vrede og kærlighed. Det personlige handler om den enkeltes

præferencer, evner, moral og etik – mens det professionelle går på uddannelse, specifik viden og praksis.

– Når man fx bliver presset i arbejdet, ryger man ofte hurtigt over i det private, hvor man kan føle afmagt. Der går jeg ind som leder og tager snakken med den pågældende medarbejder. Det kan jo være, at vedkommende ikke føler sig fagligt klædt på til at løse opgaven – og derfor reagerer med at blive meget følelsesmæssigt påvirket. Så ser vi på, om der er sammenhæng mellem kompetencer og krav, eller om jeg skal supplere med supervision eller faglig sparring, siger han og tilføjer, at man netop ved at tage udgangspunkt i den enkeltes præferencer kan forebygge meget stress. ■

Har været der selv

For syv år siden gik hun selv ned med stress. En kombination af for meget travlhed gennem længere tid, sygdom i den nærmeste familie og til sidst et voldeligt overfald fra en beboer, sendte Ulla Blok Kristensen til tælling. Dengang – som nu – var hun afdelingsleder i Mejeriet, en afdeling under Hedeboencentret i Herning Kommune.

– Overfaldet udløste noget, der havde været undervejs længe. Jeg gik helt ned og brød reelt rent fysisk sammen. Men efter en kort sygdomsperiode bad jeg faktisk selv om at få lov til at arbejde igen – på den betingelse, at der var fuldstændig klarhed og åbenhed omkring hvilke opgaver, jeg havde, og i hvilket tempo min tilbagevenden til arbejdet skulle foregå, fortæller hun.

For netop inddragelse og indflydelse er altafgørende, når man som medarbejder

skal hjælpes tilbage efter en stresssygemelding.

– Dengang fik jeg selv lov til at vælge psykolog. Jeg satte selv tempoet og fik maksimal indflydelse på den hjælp, jeg skulle have og på, hvordan helingen skulle foregå. Og det er vigtigt, for når man er nede med stress har man i den grad brug for at tilbageerobre sit råderum på en måde, hvor det ikke hele tiden er andre, der fortæller en, hvad man skal gøre.

Når man selv har oplevet stress, er det på mange måder lettere at hjælpe andre, fortæller Ulla Blok Kristensen.

– Som stressramt bliver man ekstremt følsom over for alt det, der er uforudsigeligt, det man ikke har indflydelse på, det der ikke er planlagt. Det ved jeg, fordi jeg har prøvet det – og det bruger jeg meget bevidst, når

jeg skal hjælpe en stressramt medarbejder, siger hun og tilføjer, at tid og ro er helt centrale faktorer.

– Man skal undgå deadlines – og det gælder altså også alle de aftaler, en stressramt ofte skal overholde med samtaler på jobcentret, lægen, arbejdspladsen osv. Det kan i sig selv være retraumatiserende, når andre skal handle eller træffe beslutninger for en.

I dag er Ulla Blok Kristensen meget mere opmærksom på symptomer på stress – både hos sig selv og blandt medarbejderne.

– Det er jo ofte, når noget er uden for ens kontrol, og man rammer kanten for sin formåen, at stressen viser sig. Så forudsigelighed, klare rammer, åbenhed omkring opgaver og ansvar – og indflydelse på eget arbejde er vigtigt at have øje for i hverdagen. ■

BØRNE- OG UNGDOMSPSYKIATRI

Jeg har en energi og et drive, og jeg fyrer det hele af! Sådan at jeg bagefter kan se mig selv i spejlet og sige: 'Ronnie, du gjorde, hvad du kunne'

Ronnie Sydbøge, socialpædagog

Ronnie kæmper for sin arbejdsplads

Socialpædagog Ronnie Sydbøge står i spidsen for kampen for Børne- og Ungdomspsykiatrien i Esbjerg, der er lukningstruet. For ham handler det om at kunne se sig selv i spejlet

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Foto: Ole Joern / Red Star

Nå, du har også taget en seddel til underskrifter', konstaterer socialpædagog Ronnie Sydbøge glad, da han møder en af de unge indlagte på gangen.

– Ja, siger hun og vifter med papiret.

– Jeg skal til fitness med min veninde. Og så vil jeg lige se om, der er nogen, der vil skrive under.

– Fedt, lyder det fra Ronnie Sydbøge.

Vi er på den lukningstruede Børne- og Ungdomspsykiatri i Esbjerg, der venter på regionspolitikernes dom: Skal stedet lukkes, så patienterne i stedet skal behandles i Aabenraa eller Odense? Eller får afdelingen, der bl.a. er blevet kendt for sit gode arbejde med nedbringelse af tvang, lov til at fortsætte? Siden det i november stod klart, at der i et såkaldt omprioriteringskatalog blev peget på nedlæggelse af afdelingen i Esbjerg, har Ronnie Sydbøge stået i spidsen for de ansattes kamp:

– For mig handler det især om de børn og unge med psykisk sårbarhed i Esbjerg-området, der har brug for vores tilbud. Omprioriteringskataloget er lavet med henblik på at spare penge, der i stedet skal bruges til at nedbringe tvang i psykiatrien, og så er det ironisk at lukke os, der netop har gode resultater med at undgå tvang. Endvidere er det vigtigt med et tilbud i lokalområdet, fordi vi fx samarbejder tæt med børnene og de unges

netværk og på forskellig vis inddrager nærmiljøet (læs mere i artiklen 'Det handler om kultur og kreativitet' samt faktaboksen 'Nærheden gjorde en forskel', red.) Hvis vi bliver nedlagt, får de børn og unge der har brug for os, simpelthen et dårligere tilbud.

13.000 underskrifter

Inde på kontoret er en stak med over 13.000 underskrifter klar til at blive afleveret til formanden for Region Syddanmark, Stephanie Lose (V). Ronnie Sydbøge har sammen med kollegaer, tidligere og nuværende patienter, pårørende og pårørendeorganisationer gjort en kæmpe indsats for at samle dem ind.

– Vi har bl.a. stået på stadion til Esbjergs hjemmekampe og til gymnastikopvisninger, og hver gang har vi haft et stort skilt med ordene: 'Bevar Ungdomspsykiatrien i Esbjerg'. Og folk er af sig selv kommet hen til os for at skrive under. Det har været så fedt at opleve, siger Ronnie Sydbøge, der også har været på borgmesterkontoret, hvor han har fået en underskrift fra Esbjergs borgmester.

Endvidere har han kontaktet journalister og både fået hul igennem til den lokale radio, TV Syd og de lokale aviser, ligesom regionspolitikere har været på besøg for at høre om arbejdet i Børne- og Ungdomspsykiatrien.

– Og så har vi også arrangeret et fakkelloptog med 500 deltagere og livemusik foran rådhuset, fortæller han.

Selvom hoveddrivkraften er ønsket om at sikre de psykisk syge børn og unge i Esbjerg-området, har Ronnie Sydbøge også et personligt motiv.

– Jeg har været med til at starte den her afdeling 1. februar 2003, så jeg har rigtig mange aktier i den. For mig er mit personlige drive, at jeg virkelig gerne vil gøre en forskel for de her unge mennesker – og det føler jeg, at jeg gør her. Jeg har



UDFORDRING Rollen som talsmand for de ansatte i Esbjerg Børne- og Ungdomspsykiatri har givet Ronnie Sydbøge mange nye erfaringer. Fx har han talt med journalister og vist politikere rundt.

simpelthen en stolthed over at være på den her arbejdsplads, så det vil også være et stort personligt tab for mig, hvis den bliver nedlagt.

Fyrer det hele af

Før Ronnie Sydbøge blev uddannet pædagog, var han i militæret, hvor han bl.a. var sergent i Aalborg og Sønderborg. Spørgsmålet om, hvorvidt militærbaggrunden spiller ind i kampen for arbejdspladsen, får ham til at smile.

– Det tror jeg ikke, men jeg må sige, at jeg er sådan en, der kæmper til det sidste. Jeg har en energi og et drive, og jeg fyrer det hele af! Sådan at jeg bagefter kan se mig selv i spejlet og sige: 'Ronnie, du gjorde, hvad du kunne'. Selvfølgelig vil det være et slag, hvis vi ender med at lukke, og jeg vil blive ked af det – men det vil være endnu værre, hvis jeg efterfølgende tænkte: 'Havde jeg dog bare gjort noget'.

På arbejdspladsen har Ronnie Sydbøge også oplevelsen af, at truslen om lukning har fået kollegaerne til at rykke endnu tættere sammen og kæmpe for den fælles sag.

– Hvis vi bliver lukket, mister vi vores arbejde pr. 1. januar 2017, og jeg tror, at den usikkerhed på

mange andre arbejdspladser ville have fået folk til at søge væk – men der er ikke en eneste, der har sagt sin stilling op. Og jeg tror også, at man ville ærgre sig rigtig meget, hvis man sagde op, og det så lykkedes at bevare afdelingen, for det er virkelig en god arbejdsplads.

Afgørelsen falder senest i slutningen af april. ■

Fakta om Børne- og Ungdomspsykiatrien i Esbjerg

Børne- og Ungdomspsykiatrien i Esbjerg ligger på Psykiatricenter Vest, hvor der også er afdelinger for voksne. Ud over ambulant behandling i form af samtaler består Børne- og Ungdomspsykiatrien af et dagtilbud med seks pladser og en døgnafdeling med syv ordinære pladser og tre akutpladser. Det er kun døgn- og dagtilbuddet, der er i fare for at blive lukket. Der er 25 ansatte, hvoraf de fem er socialpædagoger.

Hvis afdelingen nedlægges, skal patienterne i stedet behandles i Aabenraa eller Odense. Personalet følger ikke med.





MESTRINGS-STRATEGI Alice hører hele tiden stemmer – det er bare et spørgsmål om volumen. 'Men jeg prøver at dæmpe stemmerne ved at høre musik. Jeg hører hele tiden musik i mine høretelefoner. Lige nu hører jeg fx rap-musik', fortæller hun.

BØRNE- OG UNGDOMSPSYKIATRI

Det handler om kultur og kreativitet

Den lukningstruede Børne- og Ungdomspsykiatri i Esbjerg har målet med at nedbringe tvang over for bl.a. den nu 18-årige Alice. Det handler om konkrete tiltag som sansestimulation og relationsopbygning – og om en kultur, hvor der er plads til at være kreativ og afprøve nye ideer

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk
Foto: Ole Joern / Red Star

Det er meget ubehageligt at vågne op og kigge ned af sig selv og tænke: 'Åh, nej, nu er jeg blevet spændt fast i bælte igen! Hvad er der sket?'. Så er det meget bedre, hvis man kan komme ud af psykosen på en mere rolig måde.'

Sådan siger 18-årige Alice, der som 14-årig for første gang blev indlagt på Børne- og Ungdoms-

psykiatrien i Esbjerg og siden har tilbragt omkring en tredjedel af sit liv dér. I dag er hun udskrevet og bor på et opholdssted for psykisk sårbare.

Nærværende fagblad har sat hende og socialpædagog Ronnie Sydbøge stævne, så de sammen kan sætte ord på den kultur og de tiltag, der er med til at mindske tvangen på afdelingen. Og som helt konkret betyder, at Alice formentlig har fået færre oplevelser med bælte og beroligende indsprøjtninger, end hun ellers ville have fået.

– Jeg tænker i hvert fald, at det skete oftere i starten, siger hun.

Død og blod

Alice har svært ved at forklare, hvordan det føles, når hun får en psykose.

– Jeg kan slet ikke huske, hvad der sker. Det er ligesom om, sygdommen tager helt over, siger hun.

– Må jeg prøve at beskrive det, spørger Ronnie Sydbøge, hvorpå Alice nikker.

– Du ser, hører og dufter ting, der ikke er der, men som opleves helt virkelige for dig. Uhygge-

Du ser, hører og dufter ting, der ikke er der, men som opleves helt virkelige for dig. Uhyggelige ting som fx folk, der hænger døde fra galger. Fx nogle, der hænger i et reb fra et træ. Og der kan være døde mennesker, der går rundt. Eller også ligger der blod på gulvet

Ronnie Sydbøge, socialpædagog

lige ting som fx folk, der hænger døde fra galger. Fx nogle, der hænger i et reb fra et træ. Og der kan være døde mennesker, der går rundt. Eller også ligger der blod på gulvet. Og når du spiser, kan maden smage uhyggeligt – som fx af blod. Og så hører du også stemmer, der siger, at du er dum og grim og fed og ikke fortjener at leve, og at du skal tage dit eget liv.

Alice nikker.

– Ja, jeg hører hele tiden stemmer – også når jeg ikke har en psykose. Der er måske ti forskellige stemmer, der taler til mig, og det er vigtigt, at jeg hører, hvad de alle sammen siger. Ellers kan det gå galt, og så er det, at jeg kan få en psykose.

Observerer de unge

En af de vigtigste metoder til at forebygge tvang er at være på forkant.

– Vi har opbygget en kultur, der tilsiger, at vi så vidt muligt hele tiden er sammen med de unge. Vi sidder ikke på kontoret og ordner ting – vi ordner det ude i miljøet, fortæller Ronnie Sydbøge, der tidligere har vist vej til 'Torvet'. Et åbent fællesrum, hvor der både er spisefaciliteter og en form for dagligstue, hvor man fx kan lægge puslespil.

– På Torvet kan vi observere de unge, og Alice, jeg ved fx, hvordan du ser ud, når du er på vej til at få en psykose. Du trækker dig stille og roligt tilbage fra fællesskabet – fra relationen og kontakten – og bliver fraværende i blikket. Og så er det med at handle hurtigt. For jo længere, du trækker dig tilbage i den psykotiske verden, jo sværere er det at trække dig ud af den. Men vi har forskellige metoder, der kan hjælpe med til at trække dig ud – eller undgå at du kommer ind i psykosen.

Alice nikker.

– Ja, det kan fx hjælpe at dyrke motion og slå til boksebolden eller få et dejligt varmt bad med duftende shampoo. Nogle gange kan det også hjælpe, at personalet holder mig i hånden. Bare det at mærke sådan en dejlig varm hånd kan gøre en forskel – eller at jeg får noget knust is mellem tænderne. Når jeg mærker isen, er det som om, jeg bedre kan mærke mig selv – men hvis jeg er helt inde i psykosen, kan jeg slet ikke mærke isen. Det skal være tidligt.

Alice kan ikke selv huske den dag, hun ankom i ambulance – spændt fast på båren. Helt væk i psykosen, men det kan Ronnie Sydbøge.

Skub-op-isen

– Ambulancefolkene fortalte, at de uden held havde forsøgt at få kontakt med dig, og de tænkte, at du skulle lægges i bælte. Men jeg kendte dig jo fra tidligere og ville prøve at se, om vi kunne gøre noget andet. Egentlig ville jeg have givet dig knust is, men der var kun skub-op-is i fryseren – altså sådan en trekantet sodavandsis. Og da jeg gav den, kunne jeg fornemme, at du mærkede noget. Det var jordbær-is, men jeg sagde: 'Er det dejligt med appelsin?', og da du svarede: 'Det er jordbær', vidste jeg, at der var en kontakt. Og så hjalp det dig til at komme tilbage.

I dag er skub-op-is kommet med på repertoiret over tiltag, der også kan bruges til andre patienter.

– Og det er et meget godt eksempel på, at vi hele tiden prøver at udvikle os. Og det vigtigste er faktisk ikke de konkrete tiltag – som skub-op-is – men den kultur, der gør, at vi hele tiden afprøver ting, der kan være alternativer til tvang. Og her er det utrolig vigtigt, at ledelsen går foran og siger, at det er det, vi skal. Og at det også bliver anerkendt, hvis man afprøver noget, der så viser sig ikke at virke. At det anerkendes, at man gør forsøget og prøver noget andet end det, vi plejer, siger Ronnie Sydbøge, der fx engang har prøvet at vikle en kollega ind i sorte plasticsække, fordi en ung midt i sin psykose troede, at der var farlige bakterier overalt – og af frygt for smittefarene ikke turde lade nogen komme ind på værelset med medicinen.

– Men hun turde godt lade kollegaen komme ind, når bare hun var dækket af plastic.

Vigtige relationer

Når Alice er i en psykose, kan hun som udgangspunkt slet ikke høre, hvad folk siger til hende.

– Men nogle gange er der nogle bestemte stemmer, der kan trænge igennem til mig. Fx har jeg oplevet at kunne høre Ronnie, selvom jeg ikke kan høre andre. Så kan jeg fx høre at Ronnie taler til mig og siger: 'Kom tilbage til os. Kom tilbage'. Og det kan nogle gange hjælpe, men ikke altid.

Tvang i Esbjerg

Selvom Børne- og Ungdomspsykiatrien i Esbjerg arbejder målrettet med forebyggelse af tvang, kan det ikke helt undgås.

I 2015 blev der ifølge indberetningen til Sundhedsstyrelsen anvendt tvang 26 gange – heraf otte gange beroligende medicin, seks gange bælte, syv gange fastholdelse og fem gange remme.



Det har også betydet rigtig meget for mig, at du selv har fortalt mig din historie... Om at du selv har mistet din kone til kræft. For hvis jeg skal give noget af mig selv, vil jeg også gerne vide noget om dig

Alice, tidligere indlagt på Børne- og Ungdomspsykiatrien i Esbjerg

Hvorfor hun netop kan høre Ronnie Sydbøges stemme, har Alice svært ved at forklare – men han har selv et bud.

– Jeg tror, det er fordi, at vi to har sådan en god relation. Og det er netop det, vi gør rigtig meget ud af – at opbygge relationer til de unge. Ved at lave ting sammen, hvor man bruger sig selv. Alice og jeg har fx dyrket fitness sammen, her er det vigtigt, at jeg har mig selv med. Man skal ikke sige til en ung: 'Tag lige en halv time på motionscyklen', og så selv stå og kigge på. Nej, man skal også selv op på cyklen.

– Det har også betydet rigtig meget for mig, at du selv har fortalt mig din historie, indskyder Alice.

– Om at du selv har mistet din kone til kræft. For hvis jeg skal give noget af mig selv, vil jeg også gerne vide noget om dig. Men jeg synes, at du har fundet en gylden middelvej, for det har fx heller ikke været sådan, at jeg havde det rigtig dårligt, og du så sagde: 'Jeg har haft det meget værre end dig'. Du har fortalt om dig selv på det rigtige tidspunkt, siger hun.

Åbenhed om selvskade

Ronnie Sydbøge supplerer:

– Her på afdelingen er vi enige om, at det kan være godt, når vi i personalet inddrager vores egne livserfaringer, men det skal altid ske med et fagligt udgangspunkt – altså, at man ved, hvorfor man gør det, og at man gør det, fordi det kan gavne de unge. Det skal selvfølgelig ikke bare være fordi, det kan gavne en selv – men fordi det kan være med til at skabe tillid og danne relationer.

En for nogen meget kontroversiel måde at danne relationer på sker ved, at personalet er begyndt at kunne lave aftaler med selvskadende unge om, at en ansat kan være til stede, mens den unge skader sig selv.

– Det er vi begyndt på efter, at vi flere gange havde erfaret, at det på ingen måde hjalp at sige til de unge, at de skulle holde op med at skade sig selv – de fortsatte bare i smug. På et personalemøde diskuterede vi, om vi kunne gøre noget helt andet, og så kom ideen om at være til stede, og lægen sagde god for at prøve. Og det har nu vist sig, at det faktisk kan dæmpe behovet for selvskade, når det bliver mere åbent – samtidig med, at det gør noget rigtig godt for relationsdannelsen, når vi kan være til stede med den unge i den situation, hvor den unge har det allersværest. Det skaber tillid, at vi på den måde kan rumme den unge, og så bliver det på et senere tidspunkt måske muligt at tale med den unge om, hvad der skal til for, at hun eller han holder op med at skade sig selv, fortæller Ronnie Sydbøge.

Forskellighed er et plus

Han pointerer, at forskellighed i personalegruppen er et stort plus, når der på den måde skal udvikles – ligesom det er forskelligt hvilke medarbejdere, der bedst når ind til forskellige unge. Af samme grund har Børne- og Ungdomspsykiatrien i Esbjerg gennem årene sørget for at sammensætte en meget blandet personalegruppe.

– Hvis man ikke tænker over det, vil man være tilbøjelig til at ansætte nogen, der ligner en selv –

Socialpædagogerne er inde i kampen

Også Socialpædagogerne i Kreds Sydjylland arbejder for bevarelsen af Børne- og Ungepsykiatrien i Esbjerg. Kredsformand Michael Madsen har skrevet et høringsvar til regionspolitikkerne. Her advarer han mod konsekvenserne af en lukning og skriver bl.a.:

– Socialpædagogerne Sydjylland finder det yderst beklageligt, at der [...] peges på flytning af døgn- og dagbehandlingsafdelingen for Børne og Ungdomspsykiatrien i Esbjerg til Aabenraa. Med de foreslåede omstillinger er Socialpædagogerne Sydjylland bekymret for såvel patientbehandlingen som for den faglige udvikling i Esbjerg.

Argumenterne er bl.a.:

- Sårbare børn og unge under psykiatrisk behandling har behov for at fastholde deres lokale netværk – hvilket vanskeliggøres med flytningen til Aabenraa. Og når mulighederne for at inddrage netværk og bevare relationer vanskeliggøres, kan risikoen for genindlæggelser øges.
- Afdelingen i Esbjerg har haft succes med nedbringelse af tvang – og det skyldes især tværfagligheden på matriklen i Esbjerg. Men ekspertise, kompetencer, erfaringer, rammer og medarbejdere kan ikke automatisk overføres til Aabenraa. Derfor er der risiko for, at års arbejde kan tabes, og at vigtig viden forsvinder.
- Hvor end patienterne er, skal de behandles, hvilket er en økonomisk omkostning. Ved nedjustering af personale i Esbjerg, skal der opjusteres i Aabenraa, hvis Psykiatrien i Region Syddanmark ønsker at bevare samme kapacitet og faglige kvalitet.

Læs hele høringsvaret på www.kortlink.dk/ktpm



KULDECHOK Følelsen af knust is mod den bare hud – eller mellem tænderne – kan nogle gange hjælpe, så de unge kommer ud af psykosen. 'Når jeg mærker isen, mærker jeg mig selv', fortæller Alice.

men det er helt forkert. Vi har ikke brug for tyve, der kan strikke og lave rolige aktiviteter sammen med de unge, og vi har heller ikke brug for tyve, der som jeg dyrker motion med de unge – vi har brug for nogle, der kan noget forskelligt. Og det er også derfor, man ikke bare kan nedlægge vores afdeling og gøre det samme et andet sted – det har taget lang tid at opbygge vores velfungerende, tværfaglige personalegruppe.

For Alice har indlæggelsen på Esbjerg Børne- og Ungdomspsykiatri haft stor betydning. Også i dag, hvor hun er udskrevet, og hvor personalet på hendes opholdssted kan bruge nogle af de samme metoder, som de bruger på Esbjerg Børne- og Ungdomspsykiatri.

– Det kan fx være, hvis jeg er ved at udvikle en psykose, og personalet så kan hjælpe ved at give mig knust is. ■

For at bevare en vis grad af anonymitet optræder Alice kun med sit fornavn. Ronnie Sydbøge har flere gange holdt oplæg om indsatsen i Esbjerg Børne- og Ungdomspsykiatri. Senest på Socialpædagogernes psykiatrikonference. Læs om hans oplæg i artiklen 'Relationsarbejdet gjorde mig rask' i Socialpædagogen nr. 5/2016.

Nærheden gjorde en forskel

Et af argumenterne for bevarelsen af Børne- og Ungdomspsykiatrien i Esbjerg er behovet for et tilbud i nærområdet.

For 18-årige Alice har det haft stor betydning, at hun har været indlagt ca. 20 minutters kørsel fra henholdsvis moderen og faderens bopæl. For som hun fortæller:

– Mine forældre har besøgt mig to gange om ugen – det ville være sværere, hvis de skulle køre længere. Når jeg har haft det rigtig dårligt, er min mor nogle gange kommet for bare lige at give mig et knus – og det har fået mig til at falde lidt ned. Det har haft stor betydning for mig – også selvom jeg nogle gange kun lige har kunnet rumme at være sammen med hende i fem minutter.

– Jeg har haft besøg af min bedste veninde, Pernille. Vi har hygget os sammen på mit værelse, og det har givet mig følelsen af at få lidt af den barndom, jeg ellers mister.

– Jeg har haft god mulighed for korte besøg derhjemme, så jeg fx bare lige har spist sammen med mine forældre. Hvis jeg skulle køre meget langt, ville jeg nærmest have brugt alle kræfterne, inden jeg kom hjem.

ANBRINGELSER

Ryk dig, flyt jer – sammen

Hvem kan være der for den unge efter anbringelsen, og hvordan kan familierne rykke sig sammen? Der var fokus på relationer og pårørendearbejdet i temaoplæg på konferencen om 'Den gode anbringelse'

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Illustration: Louise Thrane Jensen

Arbejdet med familierne kan meget mere, end vi havde troet. [...] Og ja, det kan være særdeles udfordrende – men familien skal indgå i forløbet, og det rykker, når både familien og den unge indgår i samarbejdsalliancerne

Else Clausen,
afdelingsleder, Claudisvej 9

Relationsarbejdet er centralt i indsatsen over for anbragte børn. De kommer tit med svigt og skuffelser i bagagen, og det er afgørende at få genopbygget tillid og tiltro til de voksne. Men hvad gør man så, når man arbejder med tidsbegrænsede anbringelser, hvor der ikke er tid til at tage det lange seje træk og få opbygget de helt tætte relationer til den unge?

Det gav socialpædagog Charlotte Hansen og afdelingsleder Else Clausen fra Claudisvej 9, der er en del af Hedeboencentret i Herning, deres bud på i et af de fem temaoplæg, der blev holdt i to omgange på konferencen 'Den gode anbringelse'.

Konference var den første i regi af Socialpædagogernes faglige selskab om børn og unge og havde undertitlen 'nye mønstre – ny praksis?' – og det er en betegnelse og et spørgsmål, der passede fint på den indsats, de to socialpædagoger fra Claudisvej fortalte om i deres oplæg: Hvordan arbejder de med relationer i anbringelserne, der for de syv unge, som der er plads til på stedet ad gangen, varer mellem 9 og 12 måneder?

Den tid bruges målrettet på at forberede den unge på det kommende miljø, han eller hun skal videre til efter opholdet på Claudisvej, fortalte Else Clausen til indledning.

– Vi arbejder ud fra et normaliseringsperspektiv, og man kan sige, at vi i stedet for at arbejde med relationsdannelse i den gængse forstand sammen med den unge, forældrene og netværket omkring den unge laver en samarbejdsalliance, hvor vi sætter et mål for, hvor den unge skal være, når tiden på Claudisvej er slut. Og helt fra indskrivningen har vi fokus på udskrivningen, sagde hun.

– I Herningmodellen har vi meget opmærksomhed omkring de praktiske færdigheder, der

kan sætte den unge i stand til at mestre flere ting i sit liv. Vi vil også gerne tage fat i kerneproblemerne, men vi kan ikke som før, hvor de unge boede hos os i to år, arbejde til bunds med dem, siger Else Clausen.

Målet for tiden på Claudisvej er en mindre indgribende foranstaltning – et trin eller to længere nede på den indsatsstappe, som Herningmodellen opererer med, og som Claudisvej og resten af Hedeboencentret arbejder efter.

For at nå dertil er det vigtigt med inddragelse af den unge fra dag ét og af netværket omkring den unge hurtigst muligt, understregede Charlotte Hansen:

– Den unge skal have ejerskab til målene og den behandlingsplan, vi lægger, og vi sørger for at holde et netværksmøde inden for de første tre måneder, for det er vigtigt at arbejde med den unges relationer i netværket og have fokus på, hvad der skal til efter opholdet hos os, sagde hun – og tilføjede, at det er den unge selv, der bestemmer, hvem der skal med til netværksmøderne.

Det kan fx være en kusine, en nær ven eller en anden, der er der og kan være en støtte, når den unge bliver udskrevet fra Claudisvej.

De opsatte mål bliver taget op hver sjette uge:

– Det arbejder vi meget systematisk med, og det giver den unge mulighed for at måle sin indsats og udvikling og justere på tingene, sagde Charlotte Hansen.

Familierne rykker

Hun og Else Clausen supplerede hinanden i beskrivelsen af elementerne i den samlede indsats på Claudisvej: Arbejdet tager afsæt i miljøterapi og handler om en intensiv familieindsats og -behandling og netværksinddragelse, og der er fokus på skole- og beskæftigelsestilknytningen.

Derudover arbejder man med de såkaldte ART-forløb, som er gruppeforløb, der sigter på at udvikle den unges personlige og sociale kompetencer. ART betyder Aggression Replacement Training og bruges til unge, som ikke gennem deres opvækst har fået indlært social adfærd. Et ART-forløb kan hjælpe disse unge til at udvikle egne færdigheder, få større selvindsigt, få indblik i andre menneskers tanker og motiver – og lære, hvor afgørende det er for at kunne omgås andre og have sunde relationer.



Nogle af de unge på Claudisvej har også tilknyttet en såkaldt færdighedstræner, der kommer udefra og fx er en 18-20-årig gymnasieelev eller studerende.

– En færdighedstræner havde fx som opgave at tage med en af vores unge med til ridning, så hun kunne lære at komme på rideskolen og indgå på lige fod med de andre. En jævnaldrende kan for mange være en vej ind i et normalt ungdomsliv – og den unge, der begyndte at komme på rideskolen med en færdighedstræner, kunne efter noget tid selv klare det, fortalte Charlotte Hansen.

Især familieindsatsen kan noget, sagde Else Clausen, som selv er familierapeut:

– Arbejdet med familierne kan meget mere, end vi havde troet. Indsætserne er meget forskellige – lige så forskellige som familierne og de udfordringer, de og de unge har. Og ja, det kan være særdeles udfordrende – men familien *skal* indgå i forløbet, og det *rykker*, når både familien og den unge indgår i samarbejdsalliancerne, sagde hun og fortalte, at indsatsen bl.a. kan omfatte ART-forløb, hvor familierne kan arbejde med social adfærd og relationer.

Der er altid et netværk

Men hvad med arbejdet med den øvrige del af netværket? Som skrevet oven for har den unge selv et afgørende ord at skulle have sagt om, hvem der skal indgå i netværksmøderne og være en del af arbejdet med netværket, som altså spiller en rolle fra starten af opholdet på Claudisvej:

– Vi starter med at spørge: Hvem er vigtig for dig? Hvem kan hjælpe dig, når du er færdig med

at være her? Og det kan fx være en nabokone, der stiller op til tage den unge med på café, når der er brug for lidt luft, fortalte Charlotte Hansen.

– Men det kommer jo ikke af sig selv – hvis netværket bare fungerede, var de unge jo ikke her. Og det er måske ikke altid det 'sundeste' netværk, den unge har – men det *er* der, og det arbejder vi med. Her er det os, der skal være de ihærdige og insisterende – også når der fx er tale om 'dårlige kammerater', sagde Else Clausen.

– Og når det 'andet' trækker, arbejder vi med at motivere dem med alle de redskaber, I også kender som socialpædagoger, sagde hun til tilhørerne.

Men der har været eksempler, hvor det ikke er lykkedes, fortalte hun:

– Vi har haft nogle store udfordringer med unge, der har haft et misbrug – unge, hvor vi ikke har kunnet komme videre.

Det er jo forebyggende

Alle de 18 unge, der indtil videre har været igennem Claudisvej under den nuværende model, er gået til en mindre indgribende foranstaltning – fx fra anbringelse i en plejefamilie til at bo på egen hybel. 14 ud af de 18 har fået markant bedre relationer til deres forældre.

Kun en ud af de 18 har ikke modtaget en eller anden form for efterværn efter opholdet på Claudisvej – og kun en ud af de 18 er endt med at flytte hjem til familien.

Men er det ikke fattigt, at kun en er kommet hjem til sin familie igen, ville en tilhører vide:

– Det synes jeg ikke, det er, og det er heller ikke forventningen, når det som her gælder 16-18-

Vi prøver at afmontere stressmønstret og sænke stressniveauet. Vi griner meget og leger meget – og er vi to internt uenige og viser, at det kan man godt være uden, at det højner konfliktniveauet. På den måde er vi rollemodeller

Margrethe Stenild,
socialpædagog,
Kløvergården



Vi er selv blevet overrasket over, hvordan en ellers konfliktsøgende 15-årig, der jo qua sin alder ikke er færdigindrettet i den øverste etage, kan indoptage det her system. Det giver simpelthen mening for dem

Berit Lykkegaard Hellesø, socialpædagog, Kløvergården

årige unge. Og for mange af de her unge er netop det at have en vis afstand til familien en mulighed for ikke at havne i konflikter, svarede Else Clausen.

Kort efter konferencen ville der ligge en evaluering af de første år med den nye model for arbejdet på Claudisvej, men Else Clausen pegede allerede på, at den store ændring er inddragelsen af familien og netværket:

– Vi har lært at turde give ansvar fra os og stole på ressourcerne i familien og netværket, sagde hun.

Else Clausen konstaterede også, at Claudisvej ikke får så mange henvisninger som tidligere – og det kan hænge sammen med en af grundtankerne bag Herningmodellen, påpegede hun:

– Som døgntilbud ligger vi jo på øverste trin på indsatsstappen, og det er vi ikke helt tilfredse med. Vi er jo et tidsbegrænset tilbud og udfører jo en slags forebyggende arbejde, sagde Else Clausen.

Afmontere stressmønstret

Et andet eksempel på forældre- og netværkssamarbejde blev præsenteret af Berit Lykkegaard Hellesø og Margrethe Stenild fra Børnefamiliecentret Kløvergården i Hjørring. De har arbejdet med familiebehandling i henholdsvis 12 og otte år, og har nu gennem seks år arbejdet med de unge og de meget konfliktramte familier, som er en af Kløvergårdens opgaver og den primære for den gruppe, Berit Lykkegaard Hellesø og Margrethe Stenild arbejder i. De fik i sin tid frie hænder til at opbygge en ny form for indsats over for familierne, der har forskellige problematikker. Ideen opstod, fordi de to ofte løb panden mod en mur:

– Vi oplevede at komme ud i familierne og blive mødt med afvisning fra den unge. 'Fuck jer, hvad kan I gøre for mig', kunne de finde på at sige og så skride, mens de opremsede antallet af kontakter, de havde med kommunen. Og så var det vi tænkte: Hvad gør vi, fortalte Margrethe Stenild.

– Så startede vi grupperne op i kommunalt regi – selvom der i starten var stor skepsis over for den form for familiearbejde: De vil bare 'smitte' hinanden, når man sætter familier med problemer som ADHD, autister, skolevægning osv. sammen, lød det... Men vi fik lov at starte op med familier, der fik støtte efter servicelovens § 11.3 og 11.7 og visitering efter § 52.3, fortsatte Berit Lykkegaard Hellesø.

For hende og Margrethe Stenild handler det i høj grad om at ændre på familiernes og de unges opfattelse af den kommunale hjælp:

– Vi gør meget ud af at gøre mødet med os til en skuffelse, der ikke går i opfyldelse. At vi sørger for, at deres negative forventninger til 'systemet' ikke bliver indfriet, sagde Margrethe Stenild.

Arbejdet med familiegrupperne tager afsæt i empirien, men er også knyttet tæt til teorien:

– Vi arbejder tilknytningsteoretisk, bruger systemteorien, narrative elementer og neuropædagogik. Men først og fremmest møder vi ikke den unge som den, der har slået sin lærer, vi ser ikke den 'onde mor' eller den 'onde unge', men taler om den dårlige stemning, forklarede Berit Lykkegaard Hellesø.

– Ja, vi prøver at afmontere stressmønstret og sænke stressniveauet. Vi griner meget og leger meget – og er vi to internt uenige, så viser vi, at det kan man godt være uden, at det højner konflikt-niveauet. På den måde er vi rollemodeller, sagde Margrethe Stenild.

20 minutter hver søndag

Det handler om at lære den unge – og de øvrige familiemedlemmer – at operere med forskellige opfattelsespositioner: at der både kan være en 'mig' -, en 'dig' - og en 'udefra' -tilgang og opfattelse af en situation.

– Det virker i sig selv eksternaliserende, og vi er selv blevet overraskede over, hvordan en ellers konfliktsøgende 15-årig, der jo qua sin alder ikke er færdigindrettet i den øverste etage, kan indoptage det her system. Det giver simpelthen mening for dem, fortalte Berit Lykkegaard Hellesø.

Bl.a. via arbejdet med opfattelsespositionerne og via lege, hvor forældre og børn bliver sat i uvante roller, der bryder med deres ellers ofte fastlåste opfattelser af hinanden, blødes konflikterne op:

– Når man får bind for øjnene i en øvelse, og far skal være guide, der skal få en sikkert rundt i landskabet, kan det være ok rart at stå og putte sig lidt op af ham, konstaterede Margrethe Stenild.

Desuden, sagde hun, handler det om at være meget præcis i sin tilgang til de elementer, der kan vende stemningen:

– Vi er ekstremt specifikke omkring adfærden og de rammer, den udvises i. Når vi fx taler om tålmodighed, så taler vi konkret om, hvordan man skal være tålmodige med hinanden, hvornår og også hvor længe man skal holde ud. En aftale kan fx være, at den unge og en forældre går en 20 minutter lang tur med hunden hver søndag, sagde Margrethe Stenild.

Et fast punkt på dagsordenen på de ugentlige gruppemøder er 'Kvikke Kalle', som deltagerne selv står for. Det handler kort fortalt om at man fremhæver og roser noget helt konkret, en anden fra gruppen har gjort eller sagt.

– Det øver dem i at være specifikke – og det har vi jo alle sammen brug for i familien, i skolen og på arbejdet, konstaterede Berit Lykkegaard Hellesø. ■

Den gode anbringelse

Dette er den anden af to artikler fra konferencen 'Den gode anbringelse'. Den første blev bragt i Socialpædagogen nr. 06/2016.

Læs mere om ART-forløbene i Socialpædagogen nr. 11/2014 via www.kortlink.dk/kty8

Læs mere om Claudisvej 9 via www.kortlink.dk/ktya

Og læs mere om Kløvergården på www.kloevergaarden.hjoerring.dk

UDSATTE

Og på et tidspunkt holdt jeg så op med at gøre noget. For der var lukket dør – gang på gang på gang. Jeg synes, at det var noget skidt og møg, når man prøver at få hjælp og så ligesom bare bliver sendt videre. Der var ligesom ingen, der kunne sige, her kan du få hjælp, og så lod jeg det til sidst bare flyde

Eva, 42 år

Problemerne flytter med

Udsatte grønlandske kvinder i Danmark får ikke den rette hjælp og har svært ved at bryde ud af de problemer, de havde i Grønland, viser ny undersøgelse

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

At det er barske og hjerteskerende skæbner, man kan finde blandt de udsatte grønlandske kvinder i Danmark, står klart allerede med det indledende citat i en ny undersøgelse fra Rådet for Socialt Udsatte:

‘Du skal bare lade være med at spørge mig, hvordan jeg har overlevet som hjemløs. Fordi jeg ved godt... At være en kvinde. Der er nogen af mændene, der har taget mig. Jeg har brugt min krop for at komme hen et sted, hvor der var varmt. Jeg har ikke lyst til, at du skal opleve det.’

De grønlandske kvinder er for manges vedkommende kommet til Danmark efter et liv i Grønland med misbrug, vold og seksuelle overgreb, og for mange fortsætter mønstret i Danmark, konstaterer undersøgelsen, der er baseret på interview med 22 grønlandske kvinder og 16 socialarbejdere, der arbejder med at støtte og hjælpe dem.

Overgrebene er i mange tilfælde sket i nære relationer,

og senfølgerne flytter altså med. Ofte mangler kvinderne mulighed for at bryde mønstret og få den hjælp, de har brug for – og det skal der gøres noget ved, siger formanden for Rådet for Socialt Udsatte, Jann Sjørnsen: – Det er fortællinger, der tegner billedet af ekstremt barske liv og vilkår, som man ikke forbinder med en tilværelse i Danmark. Det er forstemmende, at de overgreb, som mange af kvinderne har med i bagagen fra Grønland, i mange tilfælde fortsætter i Danmark. Vi må som minimum kunne sikre socialt udsatte grønlandske kvinder nogle rammer, hvor de er garanteret et fravær af vold og overgreb.

Fra slemt til værre

De overgreb, som mange af kvinderne bliver udsat for i Danmark, betyder, at nogle holder sig væk fra sociale tilbud, der ellers kunne være en første hjælp til dem. Mange af kvinderne er således bange for at blive udsat for overgreb, hvis de overnatter på de herberger, de ellers som hjemløse kunne benytte sig af.

Derfor søger de husly i deres netværk, som ofte er præget af misbrug og kaotiske forhold, hvor de også risikerer at blive udsat for vold og blive afhængige af og låst i relationer til mænd, der udsætter dem for vold og overgreb, hedder det i undersøgelsen.

Samtidig oplever kvinderne ikke, at de får den hjælp, de har brug for:

‘Mange mangler tillid til det danske hjælpesystem, hjælp til at navigere i det, og særligt til at forstå og gøre sig forståelig fx i dialog med kommunen. De indsats, kvinderne modtager, er ofte fragmenterede, ad hoc-prægede og i for høj grad orienterede omkring et isoleret problem, mens andre slet ikke er i kontakt med relevante tilbud. I mangel på bedre alternativer forsøger kvinderne ofte at håndtere problemerne selv eller i private netværk, men i mange tilfælde resulterer det i, at problemerne bliver større og mere komplekse’, hedder det i undersøgelsen.

‘Selvom kvinderne håber på et bedre liv i Danmark og hjælp til deres problemer, bliver mange endda mere udsatte her, end de var i Grønland’, konstateres det.

Anbefalinger og barrierer

Ikke overraskende ønsker kvinderne sig et bedre liv, men mange mister modet, netop fordi ikke får den hjælp, de føler, de har brug for.

I undersøgelsen er kvinderne blevet bedt om at komme med en række anbefalinger til, hvordan hjælpeindsatsen kan styrkes. Det handler bl.a. om:

- at gøre op med systembarrierer,
- at skabe mulighed for at få en midlertidig adresse,

- bedre hjælp til at få en bolig,
- en tidligere indsats allerede fra deres ankomst til Danmark,
- at tænke i langsigtede indsats,er,
- bedre tilbud om tolkning,
- mere fokus på, hvad den enkelte har brug for,
- kun at stille krav, der giver mening i lyset af den aktuelle livssituation,
- at give bedre muligheder for at bearbejde traumer og en tung bagage,
- at tilbyde misbrugsbehandling med fokus på bagvedliggende årsager.

Og de anbefalinger skal man lytte til, mener formanden for Rådet for Socialt Udsatte:

– Det er slående, hvordan kvinderne uden at kny giver udtryk for en vilje og en lyst til at få skabt sig et andet liv. Derfor er det også enormt ærgerligt, at vejen gennem det sociale system ofte er brolagt med barrierer, der får kvinderne til at opgive det. Det betyder så, at det sociale system heller ikke får mulighed for at hjælpe kvinderne. Kommunerne skal være bedre til at forstå de udsatte kvinder – og frem for alt meget bedre til at tilbyde dem relevant hjælp, siger Jann Sjørnsen. ■

Undersøgelsen kan hentes på www.udsatte.dk. Citaterne af de grønlandske kvinder i artiklen er hentet fra undersøgelsen.

TREPARTSFORHANDLINGER

Klar til næste runde

Efter at den første trepartsaftale om integration på arbejdsmarkedet er landet, ser Socialpædagerne nu frem til at sætte uddannelse og beskæftigelse på dagsordenen

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

32 konkrete initiativer, der skal sikre en bedre integrationsindsats og få flere flygtninge i arbejde. Det er essensen i den første trepartsaftale, som fagbevægelsen, regeringen og arbejdsgiverne indgik i midten

af marts for at sikre flygtninge bedre og hurtigere adgang til uddannelse og ordinære job.

Et centralt element i aftalen er den såkaldte integrationsgrunduddannelse, der giver flygtninge mulighed for at kombinere arbejde til elevløn med opkvalificering i et toårigt forløb.

– Vi glæder os over aftalen og viljen til at få flygtninge ind på det danske arbejdsmarked. At gå på arbejde er også en nøgle til at blive en del af det danske samfund, og dét nødvendige løft er godt for den enkelte og for samfundet, siger Socialpædagogernes formand Benny Andersen.

Han understreger i den forbindelse, at aftalen og de

vilkår, der bliver for uddannelse og job for flygtninge, bygger på allerede kendte overenskomster og aftaler.

Kompetenceløft og praktik

I den kommende tid går næste runde i trepartsforhandlingerne så i gang. Åbningsmødet holdes den 15. april, og denne gang er 'kvalificeret arbejdskraft' det overordnede tema. Ifølge Benny Andersen handler det ikke mindst om uddannelse, kompetenceudvikling og relevante beskæftigelsesinitiativer.

– Vores tilgang til næste trin i trepartsforhandlingerne er, at vi ønsker bedre kompetenceudvikling og efteruddannelse til dem, der allerede er uddannet – og så

vil vi rigtig gerne sætte fx jobrotation og trainee-ordningen på dagsordenen, for det er ordninger, vi har haft stor succes med, og som kommer mange af vores medlemmer til gode, siger han.

En del af runde to må ifølge forbundsformanden også godt fokusere på praktik.

– Vi ser gerne, at der etableres flere praktikpladser i forhold til den nye pædagoguddannelse, så man som studerende er sikker på at få en praktikplads inden for den specialisering, man vælger, lyder det fra Benny Andersen.

Når parterne har afsluttet runde to i trepartsforhandlingerne, venter tredje runde, hvor temaet er arbejdsmiljø og tilbagetrækning. ■

ARBEJDSMILJØ

AMR'er skal anerkendes

Kampen for et bedre arbejdsmiljø er en af fagbevægelsens største udfordringer, og det kræver stærke arbejdsmiljørepræsentanter, lyder det fra LO

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Som ny næstformand i LO går Morten Skov nu til kamp for, at arbejdsmiljørepræsentanter får samme anerkendelse og betydning som tillidsrepræsentanter. For netop arbejdsmiljørepræsentanterne er afgørende, hvis fagbevægelsen skal lykkes med at håndtere

en af tidens allerstørste udfordringer – kampen for et bedre arbejdsmiljø. Det skriver Ugebrevet A4, hvor Morten Skov bl.a. udtaler:

– Vi skal blive bedre til at tale arbejdsmiljørepræsentanterne op. Jeg vil helst have, at vi taler om tillidsvalgte som én samlet betegnelse. For med de udfordringer, vi står overfor på arbejdsmarkedet, er de lige vigtige for at sikre de gode og sikre arbejdspladser, vi som fagbevægelse har en vision om at skabe.

Når Morten Skov taler for at opgradere netop arbejdsmiljørepræsentanterne, skyldes det bl.a., at han forventer, at de kommende årtiers faglige kamp i høj grad kommer til at

handle om, hvordan man bedst sætter ind over for nedslidning, stress og mistrivsel på de danske arbejdspladser.

– Vi ved jo godt, at godt kollegaskab og gode arbejdsvilkår, fysisk såvel som psykisk, er helt afgørende for, hvordan man har det på arbejdspladsen. Men selvom det gode arbejdsliv er det, vi alle sammen stiler efter, er det alt for ofte ikke det, vi ser, siger han til Ugebrevet A4.

For få tilbydes uddannelse

Flere undersøgelser – bl.a. også en undersøgelse fra juni 2014 blandt Socialpædagogernes arbejdsmiljørepræsentanter – viser, at en stor del af arbejdsmiljørepræsentanterne ikke tager den supplerende uddannelse, de

er berettiget til. Socialpædagogernes undersøgelse viser fx, at kun tre ud af fem har fået tilbud om supplerende uddannelse i arbejdsmiljø af arbejdsgiveren, mens kun hver tiende arbejdsmiljørepræsentant har fået udarbejdet en kompetenceplan.

Samtidig viser forskning, at arbejdsmiljørepræsentanter kun sjældent er med i løsningen af psykiske arbejdsmiljøproblemer, når de opstår.

– Det er meget skidt, at arbejdsmiljørepræsentanterne ikke inddrages. Virksomhederne har pligt til at uddanne deres arbejdsmiljørepræsentanter, så de kan bidrage til at skabe trivsel for deres kolleger. Ellers er ordningen jo meningsløs, udtaler Morten Skov til A4. ■

SOCIALPOLITIK

Boligsociale indsatser virker

De boligsociale indsatser i udsatte boligområder får mænd i arbejde og kvinder i uddannelse, viser ny analyse

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Har områdebaserede indsatser en effekt på beboernes tilknytning til arbejdsmarkedet? Det er titlen på et nyt forskningsstudie, der analyserer, om og hvordan de boligsociale indsatser i udsatte boligområder virker. Og ja, det nytter at sætte ind med områdebaserede sociale tiltag, viser analysen.

Analysen, der er lavet af Kraks Fond Byforskning, og som er den første af sin art, der måler på effekten af de forskellige typer af indsatser, har kigget på effekten over tid af det program, der blev lavet fra 1994 til 1998 under Nyrup-regeringens Byudvalg. Det var første helhedsorienterede indsats, der både bestod af sociale, økonomiske og fysiske indsatser i de udsatte boligområder, og hvor der blev investeret i alt 2,1 mia. kr.

Og forskningsstudiet viser altså, at de områdebaserede indsatser har gjort gavn for beboerne i de udsatte boligområder. Og det gælder både for mænd og kvinder – omend effekten er forskellig for de to køn:

For mændene gælder, at to procentpoint flere er kommet i ordinær beskæftigelse – blandt kvinderne er der kun en meget lille effekt. Betydeligt flere kvinder er til gengæld kommet i gang med en uddannelse.

– Vores studie viser, at det, der skaber effekten og får flere mænd i arbejde, er de sociale indsatser som jobvejledning, klubaftener og it-værksteder. De fungerer som en investering i beboernes kompetencer og bidrager således til, at beboerne får en bedre tilknytning til arbejdsmarkedet, siger SFI-forsker Gunvor Christensen, der har lavet det omfattende forskningsstudie for Kraks Fond Byforskning.

– At signifikant flere kvinder kommer i gang med en uddannelse skyldes de sociale indsatser, som involverer kvinderne i netværk og fællesskaber, hvor de får viden om, hvordan de gennem uddannelse kan forbedre egen livssituation, siger hun.

Og det er altså de sociale indsatser, der tæller, viser analysen – og det er også de sociale indsatser, der skal sættes på i de kommende år, mener direktøren for Kraks Fond Byforskning, Lars Pico Geerdsen:

– Selvom de sociale indsatser i udsatte boligområder har ændret sig fra midten af 1990'erne og til nu – med en større grad af professionalisering, målretning og dokumentation af indsatser – så er dna'et i de sociale indsatser det samme: Indsatserne udformes fortsat som konkrete aktiviteter i boligområder, hvor de dels udfylder huller, som de offentlige velfærdsydelser ikke formår, og dels bygger de bro til det ordinære velfærdssystem, arbejdsmarkedet og uddannelsessystemet. ■

Temaæftet om forskningsstudiet kan hentes på Kraks Fond Byforskning hjemmeside via www.kortlink.dk/kubf

NOTER

Webinar: Evidens i socialpædagogikken

Hvornår ved vi, at indsatsen virker? Hvad er evidensbaseret viden i socialpædagogisk arbejde? Og hvad betyder det i praksis, når det bliver en fast ramme for det socialpædagogiske arbejde? Hanne Katrine Krogstrup, professor ved Aalborg Universitet, giver i dette webinar en indføring i, hvad evidensbaseret viden er, og hvorfor den evidensbaserede tilgang har en række udfordringer, når den skal implementeres i praksis. Alle medlemmer af Socialpædagogerne er inviteret, og det er gratis at deltage. Webinaret foregår den 14. april kl. 17-18. Webinaret foregår online – du deltager via computer eller tablet. Nærmere instruktion følger efter tilmelding på www.sl.dk

mad

Flere udsatte unge bruger væresteder

Hver syvende bruger på væresteder for socialt udsatte er mellem 18 og 29 år. Det viser en ny undersøgelse, som Kirkens Korshær, KFUM's Sociale Arbejde og Blå Kors har foretaget af 57 væresteder, skriver Kristeligt Dagblad. Væresteder for socialt udsatte er tænkt som den sidste mulighed for at blive grebet af samfundet, og ifølge rapporten er værestederne slet ikke tiltænkt unge i den aldersgruppe. Centerleder ved Center for Ungdomsforskning ved Aalborg Universitet, Noemi Katznelson, siger til Kristeligt Dagblad: 'De har ikke andre alternativer. Vi ser desværre en stigning i antallet af unge på kanten af det danske samfund, og det kan man se resultatet i undersøgelsen som et udtryk for'.

tln

Kollegerne kan støtte langtidssygemeldte

Det er ikke kun lederen eller arbejdsopgaverne, der er med til at afgøre, om det bliver en succes, når en langtidssygemeldt medarbejder skal vende tilbage til arbejdet. Forholdet til kollegerne og deres støtte og forståelse er mindst lige så vigtig, viser et nyt forskningsprojekt fra DEFACTUM, Region Midtjylland og Institut for Folkesundhed. Ofte er det vanskeligt at komme tilbage og lave de samme arbejdsopgaver som før sygdommeldingen, og hvis man arbejder i team på arbejdspladsen, har det konsekvenser for hele gruppen, hvis en kollega ikke kan yde 100 pct. i en periode. Derfor bør lederen inddrage kollegerne og forberede dem på, hvordan de bedst kan støtte op om indsatsen. Det skriver arbejdsmiljøviden.dk

tln

Ændring af anbringelsessted i strid med reglerne

Den unge blev flyttet til en ny plejefamilie samme dag, som børn og unge-udvalget traf afgørelse i sagen – og det var i strid med reglerne. Samtidig var sagen ikke tiltrækkeligt belyst til, at udvalget kunne træffe en afgørelse om ændring af anbringelsessted. Det fremgår af en ny principafgørelse fra Ankestyrelsen, som har behandlet en sag om flytning af en ung for at fastslå, hvilke krav der stilles til en indstilling til børn og unge-udvalget ved en afgørelse om ændring af anbringelsessted. I den konkrete sag vurderer Ankestyrelsen bl.a., at forvaltningen reelt har truffet afgørelsen om ændring af opholdssted og arrangeret besøg i den nye plejefamilie allerede inden mødet i børn og unge-udvalget, hvilket forvaltningen ikke har hjemmel til.

tln

EVALUERING

Børnehuse får et godt skudsmål

Børn, der har været involveret i sager om seksuelle overgreb eller vold, føler sig særdeles godt hjulpet af Børnehusesens indsats, viser ny erfaringsopsamling

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

De gjorde det bedste, de kunne'. Sådan sammenfatter 12-årige Oliver sit forløb i et af landets fem børnehuse, hvor der er hjælp at hente for børn, der har været udsat for overgreb.

Børnehuse blev etableret i forbindelse med Overgrebspakken fra 2013, og her kan børnene bl.a. blive udredt af en psykolog, ligesom politiets videoafhøringer foregår her.

Nu er Børnehuse blevet evalueret i en ny erfaringsopsamling, hvor Børnerådet har lavet kvalitative interviews med seks af de børn, der har gjort brug af Børnehuse – og de giver et godt skudsmål.

På en skala fra 1-10 giver alle børnene Børnehuse 9 eller 10.

Børnene hæfter sig bl.a. ved, at de voksne har været søde og omsorgsfulde. Som en af dem udtrykker det:

– Det var virkelig rart at snakke med hende, for man kunne godt mærke, at hun havde snakket med børn før, fordi hun kunne forstå, hvis jeg ikke kunne sætte ord på det. Så kom hun med nogle ord, det måske kunne være, jeg mente.

Børnene har også hæftet sig ved den børnevenlige indretning – og en af dem nævner fx, at det gjorde ham mere tryk, da han så tapetet med fugle på.

En anden hæfter sig ved, at børnene har fået et minde med, når de har haft samtaler med psykologen og siger:

– Nede i rummet hernede, der står der sådan et fad med

sten i, og der får du en, når du er færdig med at have samtaler...

Og jeg kan stadig huske, hvordan min sten ser ud. Den ligger derhjemme. Men jeg havde det sådan, at verden den var dårlig, men min sten skal altså minde mig om, at verden både kan være god og dårlig.

Børnene har også forslag til forbedringer – bl.a., at man burde kunne fortsætte i et forløb hos den psykolog, man har lært at kende gennem udredningen. ■

Download hele Børnerådets erfaringsopsamling i pdf-format via www.kortlink.dk/kvdq

Landsmøde i ældrenetværket

1. – 2. juni 2016 på Severin Kursuscenter i Middelfart

Tema: 'KRAP – en socialpædagogisk metode' v. cand.psych. Peter Storgaard og 'KRAP i praksis' v. vicecenterleder Kirsten Agerskov fra Handicapcenter Nordøstfyn

Tilmeldingsfrist: 2. maj 2016

Yderligere oplysninger og tilmelding: www.sl.dk/ældre2016

Landsmøde i netværket marginaliserede og udstødte

26. – 27. maj 2016 på Hotel Pejsegården i Brædstrup

Hvad er kerneopgaven i arbejdet med socialt udsatte?

Hvordan gik det til, at kvinder fik valget – med historiske indslag om det social område v. Asbjørn Agerschou. Oplæg v. Ole Sørensen – 'Rebellen fra Langeland'. Oplæg v. Mogens Seider, Fountain House

Tilmeldingsfrist: 4. maj 2016

Yderligere oplysninger og tilmelding: www.sl.dk/marg2016

En lov for borgere og medarbejdere



Af Thomas Adelskov, KL

Alle borgere bør have mulighed for at leve et så selvstændigt og meningsfyldt liv som muligt. Det gælder alle – uanset graden af funktionsnedsættelse. Og heldigvis er der allerede mange medarbejdere i kommunerne, der har fokus på, hvordan borgerne bedst muligt hjælpes og støttes til et mere selvstændigt og meningsfyldt liv.

Udfordringen i dag er imidlertid, at rammen om arbejdet i kommunerne – serviceloven – i for høj grad har fokus på passiv kompensation og for lidt på støtte til, at borgeren kan udvikle sig.

Derfor er der behov for en revision af serviceloven. Den nuværende lov er nemlig ikke ændret væsentligt de seneste 20 år.

Til gengæld er der sket store ændringer i samfundet i den mellemliggende periode – som eksempler kan nævnes kommunalreformen og den teknologiske udvikling. Samtidig er der kommet et stigende fokus på, at mennesker med handicap og sindslidelser jo har ressourcer, som skal bruges i det omfang, det fysiske og psykiske kan lade sig gøre.

Og mon ikke mennesker med handicap og sindslidelser allerhelst vil være herre i eget liv, være en del af fællesskabet og bidrage med det, de kan?

I kommunerne er vi glade for at være inviteret med i arbejdet – og vi glæder os over, at der omkring bordet ligeledes er repræsentanter for såvel brugerne som faggrupperne – selvom vi også gerne havde set Socialpædagogerne direkte repræsenteret i følgegruppen. Vigtigt er det, at vi sammen ser på, hvordan en ny servicelov bedst muligt understøtter borgernes udvikling og muligheder frem for at fokusere på specifikke ydelser og krav.

For i dag ved vi fx, at mennesker med alvorlige sindslidelser kan komme sig og lære at leve med de vanskeligheder, som deres diagnoser i perio-

der medfører. Og faktisk er vi kommet så langt, at mange – også med alvorlige sindslidelser – erklæres raske. Det var utænkeligt for 20 år siden.

Mennesker med medfødte funktionsnedsættelser som fx Downs Syndrom, autismspektrumforstyrrelser eller cerebral parese kan ikke udvikle sig ud af deres funktionstab. Men alle har de drømme og ønsker for et bedre liv, og de fleste ønsker at kunne være så selvhjulpne som muligt – akkurat ligesom de fleste andre mennesker.

Endelig er der mennesker, som alene eller primært har fysiske funktionsnedsættelser, som betyder, at de rette hjælpemidler er altafgørende for, at borgeren får en nem og velfungerende hverdag, hvor funktionsnedsættelsen medfører færrest mulige barrierer for, at borgeren kan vælge, hvordan han eller hun vil leve sit liv med uddannelse og job.

Alt dette skal loven naturligvis understøtte. Derfor skal serviceloven gennemskrives, så den røde tråd om, at der skal arbejdes habiliterende og rehabiliterende, fremstår fuldstændig tydeligt.

Vi tror på, at alle mennesker har et udviklingspotentiale – og uanset omfanget af borgerens funktionsnedsættelse er det vigtigt hele tiden at arbejde for, at han eller hun får det bedst mulige liv.

Derfor vil et styrket fokus på habilitering og rehabilitering i formålsparagraffen være en vigtig rettesnor for de indsats, vi skal investere i, når det gælder det daglige arbejde med at yde indsats, støtte og hjælp til den enkelte i de sociale tilbud, som I socialpædagoger jo i høj grad står for. ■

Thomas Adelskov (S) er formand for KL's Social- og Sundhedsudvalg.



- I hvor høj grad har du og dine kolleger blik for borgernes ressourcer og udviklingspotentiale?
- I hvor høj grad er dit og dine kollegers arbejde rettet mod at støtte borgerne i at kunne flere ting selv?
- Husker I at spørge ind til og arbejde hen mod borgernes drømme?

Deltag i debatten på socialpaedagogen.dk/prik