

Gør det ordentligt

Michael Christensen satte gang i den proces, der nu har ført til pris efter pris for godt arbejdsmiljø

6/2016

18. MARTS

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 7/2016, der udkommer den 8. april, er tirsdag den 29. marts kl. 12.
Deadline for stillingsannoncer til 8/2016 er den 11. april kl. 12.
For tekstsiderannoncer er deadline til 8/2016 onsdag den 6. april.

Redaktionen af 6/2016 er afsluttet den 10.3.2016

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

Hanne Loop

Medlem af:



DANSKE MEDIER



KOMMENTAR

Nu håber jeg, at det er den ånd, politikerne arbejder ud fra, når voksenbestemmelserne skal på plads

Tænk mennesket med ind i loven

Af Marie Sonne
Forbunds næstformand



FOTO: VIBEKE TOFT

Kan 18-årige Trine med Downs syndrom passe et såkaldt almindeligt arbejde med kolleger, frokostpauser og spidsbelastninger? Ja, det kan hun måske. Og ja, hun skal også, hvis hun kan. Men selvfølgelig kun, hvis det er en såkaldt rummelig arbejdsplads.

Der skal være plads til, at Trine måske nogle gange kobler ud og skal have forklaret arbejdsgangene på en anden måde end de andre 18-årige ansatte. Men når det er på plads, så er der heller ingen tvivl om, at Trine vil opleve arbejdet som meningsfyldt og givende. Det oplever jeg i hvert fald ofte, når jeg er ude på netop de arbejdspladser, der både er skæve og fleksible – og måske har lidt højere til loftet og derfor kan rumme, at vi ikke alle er ens.

At indgå i en meningsfuld sammenhæng er nemlig essentielt for alle mennesker. Men det er bare ikke altid arbejdet – eller det at arbejde – der er nøglen. Det vil det fx slet ikke være for en anden 18-årig, Mads, der ligesom Trine har Downs syndrom. Han vil aldrig kunne varetage et såkaldt normalt job. Han vil heller aldrig kunne tage helt vare på sig selv.

Og alligevel findes der kommuner rundt omkring i landet, som tvivler unge som Mads i arbejdsprøvning. Det er på alle mulige måder en skam. Ikke alene er det spild af skatte kroner, men hvad værre er: Det giver helt unødvendige ar på sjælen hos en i forvejen sårbar gruppe mennesker.

Det er simpelthen en forfejlet politik, som ærlig talt lugter af, at man ude i nogle kommuner forsøger at komme uden om at betale førtidspension. Når de unge med udviklingshæmning fylder 18 år, skærer man dem pludselig over én kam. I stedet for at tage en individuel vurdering af hvert menneskes kompetencer og muligheder, så sender man dem lukket ud igennem et jobcenter og udsætter dem for et arbejdspress, som de slet ikke kan klare. Denne automatik er ødelæggende. Uværdig.

Til gengæld skal man også huske at anerkende, når ministerierne og kommunerne gør det modsatte. Altså, når de tager hensyn til særlige grupper. Det ser jeg bl.a. i forbindelse med det meget omdiskuterede kontanthjælpsloft, hvor man har valgt at fritage og dispensere borgere i eksempelvis 'særlige boliger'. Så stor ros til politikerne for – efter lige at have tænkt det igennem en ekstra gang – at have udvist et særligt blik for de mennesker, som er undtaget fra de gældende krav og mønstre.

Inden for den kommende tid skal voksenbestemmelserne i serviceloven revideres. Også her er der tale om regler og rammer for en gruppe borgere, der netop har brug for et særligt blik og særlige hensyn. Så nu håber jeg, at det er den ånd, politikerne arbejder ud fra, når voksenbestemmelserne skal på plads.

INDHOLD



FOTO: HANNE LOOP

04 OK 2015

1. april træder den nye arbejdstidsaftale på døgnområdet i kraft – og det er lidt af en mærkedag, mener forbundsformand Benny Andersen. 'Det er en fremtidssikret og god løsning, der tager højde for de særlige forhold på det socialpædagogiske område', siger han. Aftalen er da også generelt blevet taget godt imod på den række af møder rundt om i landet

04 Nye tider med nye arbejdstidsregler**06 ARBEJDSMILJØ**

Stor medarbejdertrivsel, lavt sygefravær og et arbejdsmiljø helt i top har udløst priser og pokaler til Center for Social Indsats i Lolland Kommune. Men ifølge medarbejderne er det ikke ligefrem raketvidenskab at skabe arbejdsglæde – det handler om, at man skal opføre sig ordentligt og anstændigt over for hinanden. Samtidig spiller det også ind, at ledelsen har fuld tillid til medarbejdernes faglighed – og prioriterer arbejdspladsens indretning højt ud fra tanken om, at pynt, kunst, flotte farver og bløde møbler er med til at gøre det til et rart sted at være for både borgere og ansatte

06 Vi opfører os bare ordentligt**12 FAMILIEPLEJE**

Gode råd til lektielæsning, sparring med lærerne og værktøjer til at strukturere skolearbejdet i plejefamilien. Det er nogle af de tiltag, der gør skolelivet lettere for plejebørn i Mariagerfjord Kommune. I et nyt projekt afprøver kommunens ressourcecenter effekten af at ansætte en læreruddannet supervisor, der gennem et tæt samarbejde med både plejefamilien og skolen skal sikre plejebørn en bedre skolegang

12 Supervisor giver succesoplevelser

FOTO: KISEN ANBLER HANSEN

16 ANBRINGELSER

Hvad er 'den gode anbringelse', og hvad kræver det af socialpædagerne som fag og som fagprofessionelle, hvis det enkelte anbragte barn skal have det bedst mulige voksenliv? Det var de store spørgsmål, da Socialpædagogernes faglige selskab om anbragte børn og unge holdt sin første konference. Det kalder på, at langt mere praksisviden kommer i spil, hed det bl.a. på konferencen: 'Fagligheden i indsatsen skal udvikles og styrkes – og det er I som praktikere på området en central brik i at sikre', sagde Socialpædagogernes formand Benny Andersen

16 Det skal være den rigtige redningskrans**20 ARBEJDSMILJØ**

Flere sager om vold og trusler

20 REGIONSANSAT

Søg midler til kompetenceudvikling

21 NYE RETNINGSLINJER

Sådan skal stofmisbrug behandles

22 ULIGHED

Tal på fattiges afsavn

24 ANBRAGTE

Seks millioner til Læs for Livet

24 SKOLEBØRN

Udsatte børn halter efter i skolen

26 ANBRINGELSE

Muligt at blive i plejefamilien

28 SYNSPUNKT

De ensomme forældre

OK 2015

Nye tider med nye arbejdstidsregler

1. april træder den nye arbejdstidsaftale på døgnområdet i kraft – noget af en mærkedag, mener Socialpædagogernes formand

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Sidste år er måske nok længe siden og det kan hænde, at de færreste lige på kommando kan remse nuancerne i resultatet fra sidste års overenskomstforhandlinger op. Men her 1. april bliver den absolutte hjørnesteen i OK 2015 til virkelighed, når den nye arbejdstidsaftale på døgnområdet træder i kraft.

Den er noget af en milepæl i forbundets historie, mener forbundsformand Benny Andersen, og der var da også forud for OK-forhandlingerne udbredt bekymring blandt mange medlemmer for, hvordan det hele ville ende. Forløbet omkring lærerkonflikten sad stadig frisk i baghovedet på mange – ville socialpædagogerne nu blive den næste gruppe, der ville blive rendt over ende og påtvunget nogle voldsomt anderledes arbejdsvilkår? Skulle det socialpædagogiske område nu rette ind efter andre døgnområder?

– Det var da ikke så mærkeligt, at folk var bekymrede. Der blev fra flere sider forsøgt tegnet et skræmmebillede. Men vi var godt forberedt, og vores løsningsorienterede tilgang betød, at vi mødte lydhørhed fra arbejdsgiversiden, og jeg er stolt over den aftale, vi endte med at få landet. Det er ikke bare lapperier og midlertidige løsninger – det er tværtimod en fremtidssikret og god løsning, der tager højde for de særlige forhold på det socialpædagogiske område. Så jeg synes, at det er noget af en mærkedag, når den nu træder i kraft, siger Benny Andersen.

Den forberedelse, han hentyder til, er den arbejdsgruppe, som forbundet sammen med KL allerede nedsatte i forbindelse med OK 2011 med den opgave netop at se på, hvilke muligheder der var for at erstatte den gamle aftale – og dermed 37/3-reglen – med en ny, mere enkel aftale.

37/3-reglen har betydet tre timers afspadsering for hver 37 timers vagt, påbegyndt efter kl. 14 og

afsluttet efter kl. 17 – en regel, der har været unik for det socialpædagogiske område siden 2002.

– Som jeg sagde dengang, så var der ingen, der kom som en tyv om natten i forhold til arbejdstiden. Vi havde fået talt os ind på hinanden og søgt mod en fælles løsning, og det var, som jeg ser det, klart med til at styrke den endelige aftale for vores medlemmer, der har fået nogle afbalancerede regler, som både tager hensyn til familielivet, arbejdsmiljøet og rammerne for at udføre det socialpædagogiske arbejde på bedste vis, siger Benny Andersen.

Møderække

Men det er jo ikke bare sådan lige at omlægge arbejdstider og vagtplanlægningen, og som en del af OK 2015 blev det også aftalt, at Socialpædagogerne sammen med KL skulle holde en række møder om de nye arbejdstidsregler, hvor ledere, TR'er og vagtplanlæggere kunne spørge og få svar på alle teknikaliteterne omkring de nye regler.

Forbundet har sammen med KL afholdt fem møder, hvor spørgsmålene har været mange og har peget i vidt forskellige retninger. Men den generelle tilbagemelding har været en overordnet tilfredshed med den nye aftale, som er blevet betegnet som enklere og lettere at gå til, lyder det fra forbundets forhandlingsafdeling, der har stået for møderne sammen med KL.

Fra KL har der været bekymring for særligt et emne, nemlig frivilligt vagtbytte. Hvordan skal det håndteres, hvis Børge aftaler med Gerda, at de bytter søndags- og mandagsvagt, og det ikke rigtig er skrevet ned nogle steder? Vil den slags byttehandler føre til en hob af lønsager? Socialpædagogerne har imødekommet bekymringen, både lokalt og centralt, og der er nu ved at blive lavet en aftale, der betyder, at vagtbytte skal godkendes af ledelsen for at undgå for mange sager, der er trælse for både medarbejdere og ledelse.

Lokale spørgsmål

Vagtbytte var også et af de mange emner, der kom op på de fire velbesøgte medlemsmøder, der er blevet holdt i Kreds Nordjylland, fortæller faglig sekretær Arne Finn Nielsen. De fire møder med 50 deltagere på hver kom efter et mere end fuldt

Jeg er stolt over den aftale, vi endte med at få landet. Det er ikke bare lapperier og midlertidige løsninger – det er tværtimod en fremtidssikret og god løsning, der tager højde for de særlige forhold på det socialpædagogiske område

Benny Andersen, formand, Socialpædagogerne

booket møde med KL og forbundet for ledere og TR'ere, og de nordjyske medlemmer havde mange og meget detaljerede spørgsmål, fortæller han. Men blandt de mange aspekter af den nye aftale, der blev vendt på møderne, kan man alligevel pejle sig ind på nogle, der gik igen, siger Arne Finn Nielsen: Det gælder fx reglerne for den daglige arbejdstids længde og normfastsættelsen.

– I vores kreds har vi rigtigt mange decentrale aftaler, hvor medlemmerne fx kan arbejde op til 16 timer på en vagt. Det giver god mening i forhold til deres arbejdsliv og fx afstanden mellem hjem og arbejde. I den nye aftale står der, at arbejdstiden kan udgøre mellem 5 og 10 timer, hvis ikke der er aftalt andet lokalt, og her har mange medlemmer være urolige for, at de så ikke kan fortsætte med de lange vagter, hvis fx et par kolleger ikke vil være med til det. Der er vi så gået ind lokalt og har set på, hvordan man fx kan lave aftaler, der beskriver de enkelte stillinger og medarbejderes arbejdstider, fortæller Arne Finn Nielsen.

Når det handler om normperioden, siger den nye aftale, at den maksimalt kan opgøres over 16 uger – med mindre andet aftales lokalt – og her har man på medlemsmøderne brugt tid på at forklare de fordele og ulemper, der er ved det:

– Det er klart, at det er en fordel for medlemmerne med kortere normperioder – eller opgørelsesperioder, som det jo nu hedder i den nye aftale. 16 uger er noget, man som medarbejder kan overskue, mens en årnorm kan være meget svær at få overblik over. Men for lederne kan lange opgørelsesperioder være en fordel, fordi det er lettere at få det hele til at gå op, konstaterer Arne Finn Nielsen.

På medlemsmøderne var der – som forud for vedtagelsen af OK-resultatet sidste år – kritiske bemærkninger til den ændring, der betyder, at kronetillæg med den nye aftale bliver til procenttillæg, fortæller han. Det betyder, at den højst-lønnede af to kolleger på nattevagt også får det højeste ulempetillæg, hvor de indtil nu har fået det samme i kroner og øre. Her var argumentet, at ulempen er den samme, hvad enten man er på skalatrin 17 eller 30.

Bevise sit værd

Men nu er de nye aftaler ved at falde på plads i Kreds Nordjylland, fortæller Arne Finn Nielsen. Nogle steder har kredsene lavet aftaler for en hel kommune, andre steder er det på arbejdsplads-

niveau, og der bliver fortsat holdt møde ude i kommunerne for at få afstemt forståelsen af de nye regler.

– Jeg synes, at det er ved at gå op, selvom nogle er kommet meget sent i gang med at få det på plads. Der har vi nogle steder valgt at sige, okay, så udskyder vi hellere ikrafttrædelsen af de nye regler fremfor at skulle haste noget igennem eller risikere at skulle stå med nogle sager, som bare ville give en dårlig start på samarbejdet om de nye regler. For alle vil jo godt de nye regler, siger Arne Finn Nielsen.

Benny Andersen er glad for de altovervejende positive tilbagemeldinger fra fx de nordjyske medlemsmøder – og ikke mindst for den store interesse, der har været for møderne. Han siger:

– Det afspejler jo bare, hvor vigtige og helt centrale arbejdstidsreglerne er for medlemmerne på døgnområdet. Og det bekræfter mig i, at vi som forbund gjorde ret i at betale, hvad det kostede at få landet en solid aftale. Nu skal den bevise sit værd i praksis, og jeg er fortrøstningsfuld. Som alle nye ting er der selvfølgelig en indkøringsperiode, men jeg føler mig sikker på, at den arbejdstidsaftale, vi indgik sidste år, vil holde i mange år og være til gavn for vores mange medlemmer på døgnområdet. ■

Arbejdstidsaftalen i hovedpunkter

- Reglerne bliver enklere og lettere at forstå.
- Den hidtidige 37/3-regel erstattes med en ny udgave, hvor alt arbejde efter kl. 17 afspadsres med samme faktor som før – uanset hvornår man møder – hvor det før kun var for vagter påbegyndt efter kl. 14.
- Samtidig ændres de arbejdstidsbestemte ydelser for aften- og nattjeneste og tjeneste om lørdagen fra et kronetillæg til en procentdel af timelønnen. For en gennemsnitslønnen socialpædagog betyder ændringen en forhøjelse af aften/nattillægget på 5 kr. mere i timen fra ca. 24 kr. til ca. 29 kr. i timen.
- Med den nye aftale skal man have udleveret sit vagtskema fire uger før, det træder i kraft, og skemaet skal dække mindst fire uger. Opgørelsesperioden (normperioden) kan maksimalt udgøre 16 uger – med mindre andet bliver specifikt aftalt.
- Juleaften får status af søgnehellidag fra dagstjenestens begyndelse.
- Reglerne for rådighedstjeneste kører videre som hidtil.

Læs mere om de nye regler i pixiudgaven af aftalen på www.sl.dk/arbejdstid

ARBEJDSMILJØ

Tillid hos os er noget, vi har – det er ikke noget, man skal gøre sig fortjent til. Ledelsen har tillid til, at det er os, der er eksperter i det, vi er ansat til

Daniel Fog Larsen, socialpædagog

Vi opfører os bare ordentligt

Et arbejdsmiljø helt i top har udløst en sand prisregn hos Center for Social Indsats i Lolland Kommune. Socialpædagogen satte derfor kurs mod Maribo for at undersøge, hvad der ligger bag den arbejdsglæde og trivsel, der gennemsyrrer hver en krog af arbejdspladsen

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk
Foto: Hanne Loop

Det ville være så dejlig nemt, hvis man lige kunne få udleveret en manual med opskriften på det gode arbejdsmiljø, når man træder ind af døren i Center for Social Indsats i Lolland Kommune. Arbejdspladsen har jo bevisligt formået at knække koden til et lavt sygefravær og en tårnhøj trivsel – og er de seneste år blevet kåret som såvel Danmarks bedste arbejdsplads og som Europas bedste offentlige arbejdsplads, ligesom de vandt Arbejdsmiljøprisen 2015 i kategorien psykisk arbejdsmiljø.

Men de fire socialpædagoger, som nærværende fagblad har sat stævne over en kop morgenkaffe,

har faktisk lidt svært ved at sætte ord på, hvad det er, de er så gode til. For i bund og grund er historien om det gode arbejdsmiljø ret banal, lyder det rundt om bordet.

– Der er ikke meget raketvidenskab over det her. Et godt arbejdsmiljø handler om, at man skal opføre sig ordentligt – og det gør vi her hos os. Som vores centerleder siger, så tilbringer vi en tredjedel af døgnet timer på vores arbejdsplads, så det skal selvfølgelig være et rart sted at være. Og der er et fælles ansvar, siger Daniel Fog Larsen, som er en del af kommunens SKP-team (støttekontaktperson).

Mere end bare visioner

Frihed til ansvar, anerkendende ledelse, tillid, kompetence, ærlighed, retfærdighed og respekt er nogle af de ord og værdier, der går igen i snakken om det gode arbejdsmiljø på Lolland. Men til forskel fra mange af de andre socialpædagogiske arbejdspladser, som Lone Kimer, Daniel Fog Larsen, Mette Billund og Sanne Rasmussen tidligere har været på, så efterlever man de fine ord og visioner i praksis hver eneste dag i Center for Social Indsats – og det gælder både ledere og medarbejdere.

– Som medarbejder føler jeg virkelig, at jeg bliver set og hørt, og det er ikke noget, jeg altid har været vant til. Vi har en ledelse, der udviser fuld tillid til vores faglighed – og det betyder, at jeg aldrig er belastet af den der følelse af, at der er nogen, der kigger mig over skulderen for at kontrollere mit arbejde eller blander sig i enkelt-sager, lyder det fra Mette Billund, som har været ansat i syv år.

Samme oplevelse har hendes kollega, Daniel Fog Larsen.

– Tillid hos os er noget, vi har – det er ikke noget, man skal gøre sig fortjent til. Ledelsen har tillid til, at det er os, der er eksperter i det, vi er ansat til – og vi er som medarbejdere med til at bestemme, hvordan tingene foregår i det daglige og får lov til at tage fagligt ansvar. Samtidig har vi



Diskuter på facebook

Hvad betyder de fysiske rammer for dit arbejdsmiljø?

En totalrenovering af medarbejdernes baderum, så det emmer af wellness – sådan lyder et eksempel på, hvordan Center for Social Indsats prioriterer de fysiske rammer. Hvad betyder indretning, møbler osv. for dit arbejdsmiljø?

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



en flad ledelsesstruktur og et miljø, hvor ingen er bange for at sige tingene højt, og det er for mig essensen af tillid på en arbejdsplads, siger han.

Stemmernes væg

Tilbage til det med opskriften på det gode arbejdsmiljø, for et eller andet sted må de jo have startet for at grundlægge den arbejdspladskultur, der har ført til både priser, trivsel og glade medarbejdere. Og her starter fortællingen i 2007, hvor kommunalreformen rullede ind over landet, hvor Socialpsykiatrien gik fra at være amtlig til at være kommunal, og hvor der kom helt ny ledelse.

– Det var virkelig en turbulent tid. Under Lolland Kommune var vi i begyndelsen opdelt i to – øst og vest – men siden blev vi lagt sammen under den leder, vi har i dag, Michael Christensen. Sammen blev vi enige om en helt klar vision. Vi skulle være Danmarks bedste arbejdsplads – og vi skulle opbygge en arbejdskultur, hvor sladder, mobning og konflikter blev erstattet af trivsel, glæde, udvikling og faglighed, fortæller Sanne Rasmussen, som har været en del af Socialpsykiatrien siden 2003 og arbejder som teamleder i Ungdomskollegiet.

I dag møder man flere steder resultatet af den proces, der blev sat i gang for mere end otte år siden – både i form af pokaler og priser for det

gode arbejdsmiljø, men i høj grad også når man passerer 'stemmernes væg', som smykker festsalen på Søndersø Bo- og Rehabiliteringscenter.

For her på den lange murstensvæg kommer medarbejderens stemmer til orde i form af udsagn efter udsagn fra flere hundrede medarbejdere, som hver især har sat ord på, hvorfor de synes, de har den bedste arbejdsplads.

'Denne arbejdsplads kan vende det negative til det positive – skønt', 'Frihed til selv at kunne planlægge uden forbehold', 'Tilliden til, at jeg kan handle bedst muligt på min faglighed og observationer' og 'Ledelsen er meget synlig og helt på lige fod med os ansatte – et fantastisk arbejdssted' er nogle af de mange sætninger, der hænger flot i glas og ramme på væggen.

– Hver gang man går forbi væggen, bliver man ramt af den der følelse af stolthed. Før hang der bare et kedeligt kunstværk, men i dag er det vores væg – vi har alle været med til at fylde væggen med positive ord om vores arbejdsplads, siger Lone Kimer, som er tillidsrepræsentant og har været en del af arbejdspladsen i knap 14 år.

Faglig ledelse vigtig

Igen og igen vender medarbejderne tilbage til den mand, som satte det hele i gang – den daglige

ARBEJDSGLÆDE Der er plads til begejstring, høj faglighed – og en ledelse, der udviser 100 pct. tillid til medarbejderne, lyder det samstemmende fra de fire kolleger på Center for Social Indsats i Lolland Kommune. Fra venstre er det Sanne Rasmussen, Lone Kimer, Daniel Fog Larsen og Mette Billund.



Vi har åbne ledermøder hos os, hvor alle er velkomne – og som leder undgår jeg helst at træffe statiske beslutninger, for hvad nu hvis en medarbejder kommer med et forslag, der er endnu bedre? Så skal man jo være klar til at sadle om

Michael Christensen, centerleder

Vi vælger jo selv, hvor godt vi vil have det på vores arbejdsplads – og selvom vi arbejder mange forskellige steder i vores organisation, så føler vi, at vi er ét stort hold

Mette Billund,
socialpædagog

centerleder Michael Christensen, som selv har en baggrund som socialpædagog.

– Jeg er fagligt opdraget på Kofoedsminde, og jeg tror fuldt og fast på, at faglig ledelse betyder rigtig meget på en arbejdsplads som vores. Jeg ved, hvad mine medarbejdere står i hver eneste dag, og jeg ved, hvad de kan. Derfor har jeg ubetinget tillid til, at de hver især har lige præcis den faglighed, der skal til for at løse opgaven – så dette får de selvfølgelig lov til, siger centerlederen, som tydeligt husker omgivelsernes reaktion, da han som nytiltrådt leder i 2007 åbent stillede sig op og bekendtgjorde, at Center for Social Indsats skulle være Danmarks bedste arbejdsplads – og at han personligt ville gå forrest i det arbejde.

– Mange rystede på hovedet, fordi vi stod midt i det vildeste kaos med kommunesammenlægning og forskellige enheder og kulturer, der skulle smeltes sammen. Men det så jeg netop som en unik mulighed for at danne en helt ny fælles kultur. Det er selvfølgelig ikke noget, der sker fra den ene dag til den anden, men jeg tror på – som den stille aktivist, jeg er – at man ved at løse ét problem ad gangen stille og roligt når i mål, siger Michael Christensen.

Som øverste leder lægger han stor vægt på selv at gå forrest som det gode eksempel.

– Det er jo ret enkelt, synes jeg, for det handler i bund og grund om, at vi alle skal opføre os anstændigt over for hinanden. Som leder viser jeg i handling, hvordan jeg synes, man skal være som menneske og som kollega. Fx tror jeg helhjertet på ytringsfrihed, så derfor er det vigtigt for mig at vise omverdenen, at jeg går ind for at slippe stemmerne løs på en arbejdsplads og give alle mulighed for at sige tingene højt, siger Michael Christensen.

Og så skal man selvfølgelig også sørge for at lytte, når der bliver sagt noget, skynder han sig at tilføje.

– Vi har åbne ledermøder hos os, hvor alle er velkomne – og som leder undgår jeg helst at træffe statiske beslutninger, for hvad nu hvis en medarbejder kommer med et forslag, der er endnu bedre? Så skal man jo være klar til at sadle om.

Detaljerne tæller

I Center for Social Indsats er der sammenlagt omkring 275 ansatte, og de er i kontakt med ca. 1.000 borgere, som spænder over socialt udsatte unge, psykisk syge, misbrugere, borgere med senhjerneskade, behandlingsdomme, personlighedsforstyrrelser og i det hele tage mennesker, hvis verden af forskellige årsager er gået i stykker.

Centret er opdelt i tre – Center for Socialpsykiatri, Center for Rusmidler og Center for Neuropædagogik – og medarbejderne er fordelt på mange forskellige enheder rundt om i Lolland Kommune. Men uanset hvor, man træder ind af døren, så rammes man af en følelse af varme og hjemlighed – med kunst på væggene, masser af hyggekroge med stearinlys, blomster og pynt, tæpper og møbler i varme farver – og både fugle, katte og hunde, der hvor det passer ind at have kæledyr.

– Noget af det første, jeg gjorde som ny leder, var at købe en stor blød hjørnesofa og stille den lige inden for døren. Der skal være plads til, at man kan slå sig ned et hyggeligt sted også som medarbejder, og dem som tror, at man går ned i effektivitet, når man opgraderer de fysiske rammer og på den måde gør arbejdspladsen til et rart sted at være, de tager fejl. Vi er mere effektive end nogensinde før, fortæller Michael Christensen.

Et af de seneste projekter, han har fået ført ud i livet, er en totalrenovering af medarbejdernes fælles badeværelse – så det i dag føles som at træde direkte ind i en verden af wellness.

– Selvom jeg ville have forsvoret det, så betyder det faktisk rigtig meget, at vi nu har et nyt, lyst og lækkert bademiljø – med nye brusekabiner, gode omklædningsfaciliteter og smukke omgivelser, lyder det fra Lone Kimer.

I det hele taget er vi meget langt fra et institutionsmiljø i Center for Social Indsats, hvor de fysiske rammer også er en naturlig del af arbejdsmiljøindsatsen.

– Hvordan vi indretter arbejdspladsen handler ikke kun om ergonomi, hjælpemidler og det rigtige lys, det handler også om, hvilke farver vi har

Fakta om Center for Social Indsats

- Er opdelt i tre hovedenheder: Center for Socialpsykiatri, Center for Rusmidler og Center for Neuropædagogik.
- Har omkring 275 ansatte, heraf er omkring halvdelen socialpædagoger – og medarbejderne er i kontakt med cirka 1.000 borgere. Det er fx socialt udsatte, psykisk syge, misbrugere, senhjerneskadede, mennesker med behandlingsdomme eller personlighedsforstyrrelser – eller borgere i akut familær krise eller med selvskadende adfærd.



Jeg husker engang, vi havde besøg af Arbejdstilsynet og sad og snakkede om vores arbejdsmiljø i en større gruppe med ledere og medarbejdere. Da ledelsen så forlod lokalet, sagde den tilsynsførende: 'Nå – nu er ledelsen gået, nu kan I fortælle, hvordan I har det'. Og jeg kiggede på hende og sagde: 'Jamen vi har da fortalt, hvordan vi har det'

Lone Kimer, socialpædagog og TR

på væggene, hvad vi hænger op – og om at have hyggekroge, god kaffe og ting, der er rare at se på. Og her spiller badefaciliteterne altså også ind, for det betyder da meget for medarbejdernes trivsel, at der er kælet for detaljerne til glæde for dem, lyder det fra Michael Christensen.

Samtidig spiller det også ind på arbejdsglæden, at man som medarbejder har stor frihed til selv at bidrage til indretningen, fortæller Mette Billund.

– Vi arbejder med mennesker, der har det rigtig svært, og derfor betyder det meget, at vi skaber nogle rammer, hvor de har lyst til at være frem for at sidde i ensomhed i deres lejlighed. Som medarbejdere har vi derfor frie hænder til fx at købe blomster, pyntegenstande eller måske anskaffe en huskat, hvis vi vurderer, at det er det, der skal til for at styrke fællesskabet hos os og gøre det rart og hyggeligt, siger hun.

Årlig trivselsundersøgelse

Da visionen om at blive landets bedste arbejdsplads i sin tid blev lanceret, blev medarbejderne også introduceret for et nyt koncept og en ny kon-

kurrence, Great Place To Work, der hvert år anerkender de bedste arbejdspladser i en lang række lande, herunder Danmark, baseret på medarbejderundersøgelser og kulturevalueringer.

Men at deltage i Great Place To Work handler ikke så meget om at vinde præmier som om at udvikle sig i den rigtige retning, fortæller Michael Christensen.

– Jeg kendte konceptet fra min tidligere arbejdsplads, og jeg synes, at de trivselsundersøgelser, de bygger på, giver et rigtig godt billede af arbejdspladsen. Vi gennemfører undersøgelsen hvert år, hvor alle i organisationen svarer på spørgsmål inden for 56 områder som fx hvordan de oplever ledelsen, i hvor høj grad de har omsorg for hinanden, hvor meget kontrol, tillid, medbestemmelse, retfærdighed osv. de oplever – og i det hele taget en hel masse ting, vi kan blive klogere af at få belyst.

Også medarbejderne er glade for den årlige trivselsundersøgelse, fortæller Lone Kimer.

– Der er god substans i undersøgelsen – og det gode er, at vi hver gang følger op på forløbet med temadage, hvor vi går i dybden med svarene, får sat flere ord på og får mulighed for at komme med forslag til nye tiltag eller forbedringer i dagligdagen. Det handler om meget mere end at få en pris – det er en vigtig måling på, hvordan vi går rundt og har det, siger hun og tilføjer, at man på samme måde arbejder løbende med arbejdspladsvurderinger (APV).

– Det sker ikke kun hvert tredje år. Det er et løbende arbejde, hvor der bliver handlet på de ting, der dukker op undervejs. For selvfølgelig har vi da også udfordringer i hverdagen som på alle andre arbejdspladser. Vi er bare dygtige til at løse problemerne løbende, frem for at de får lov til at udvikle sig til større konflikter.

Vi efterlader ingen

En målbar konsekvens af et godt arbejdsmiljø er sygefraværet på en arbejdsplads, og her er det i Center for Social Indsats siden 2007 faldet fra 9,5 pct. til 2,5 pct. i dag.

– Men bliver man syg, så vi gode til at tage hånd om hinanden, fortæller Mette Billund, som dermed understreger, at arbejdspladsens slogan – 'Vi efterlader ingen' – bliver efterlevet i praksis.

– Man bliver ikke glemt – men man bliver omvendt heller ikke presset, hvis man på grund af sygdom er væk i længere tid. Da jeg var sygemeldt, fik jeg fx en sød sms, hvor der stod, at hvis

Sådan arbejder de med arbejdsmiljøet

- Center for Social Indsats arbejder overordnet med fire værdier: Tillid, åbenhed, kompetence og retfærdighed.
- Arbejdspladsens slogan er 'Vi efterlader ingen'.
- Arbejdspladsen deltager i Great Place to Work, hvilket indebærer, at medarbejderne hvert år udfylder et omfattende spørgeskema omkring både psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Efterfølgende afholdes seks halvdages-seminarer, hvor resultaterne bruges som inspiration til at sætte fokus på relevante emner.
- Den lovpligtige arbejdspladsvurdering (APV) bruges ikke kun hvert tredje år – men er et løbende arbejde, hvor der handles og lukkes sager, efterhånden som de opstår.
- De fysiske rammer på arbejdspladsen har høj prioritet ud fra tanken om, at det smitter af på både borgernes og medarbejdernes psykiske velvære. Derfor hænger der farvestrålende malerier på væggene, der er rød løber på trappen, bløde sofaarrangementer og masser af hyggekroge med blomster, lys og pynteting.
- Personaleforeningen TRIGU (Trivsel, Glæde, Udvikling) sørger for tiltag, som styrker det sociale sammenhold – og der er nedsat en anarkistklub, der har til opgave at sparke lidt til hverdagen.



Hver eneste morgen får vi alle en mail fra Michael, hvor han skriver godmorgen og lige fortæller, hvad han skal i løbet af dagen. Og så ønsker han os altid en god dag – det er måske en lille ting, men det har stor betydning

Sanne Rasmussen, socialpædagog

arbejdspladsen kunne gøre noget for mig, skulle jeg sige til. Og man har aldrig følelsen af at være til besvær, fordi der er en grundlæggende tillid til, at kollegerne nok skal klare det, mens man er væk, siger hun.

Omvendt er der også skabt en kultur, hvor det er ok at sige det højt, hvis man har en dårlig dag.

– Hvis jeg fx møder ind og ikke føler mig tip-top, så ved jeg, at mine kolleger vil gøre alt for at skærme mig den dag, siger Mette Billund.

En anden ting, de fire socialpædagoger er helt enige om, er, at det har en stor betydning for den daglige trivsel, at ledelsen er synlig – sådan helt bogstaveligt talt.

– Hver eneste morgen får vi alle en mail fra Michael, hvor han skriver godmorgen og lige fortæller, hvad han skal i løbet af dagen. Og så ønsker han os altid en god dag – det er måske en lille ting, men det har stor betydning, lyder det fra Sanne Rasmussen, som hurtigt suppleres af Lone Kimer – og en oplevelse fra hendes tillidsmandsarbejde.

– Jeg husker engang, vi havde besøg af Arbejdstilsynet og sad og snakkede om vores arbejdsmiljø i en større gruppe med ledere og medarbejdere. Da ledelsen så forlod lokalet, sagde den tilsynsførende: 'Nå – nu er ledelsen gået, nu kan I fortælle, hvordan I har det'. Og jeg kiggede på hende og sagde: 'Jamen vi har da fortalt, hvordan vi har det'. Det viser bare, hvor stor åbenhed og tillid vi har mellem medarbejdere og ledelse.

Fest og anarki

Hver gang Center for Social Indsats har vundet en pris for det gode arbejdsmiljø, er det behørigt blevet fejret med såkaldte 'blærerøvsfester', fortæller Lone Kimer

– Så fejrer vi os selv – og laver vores egne sjove nomeringer som årets smil, årets kollega, årets succes, årets grinebidder osv. Som medarbejder er man virkelig stolt over at være en del af en så fantastisk arbejdsplads, og det er skønt også at blive belønnet for det af andre.

Men også i hverdagen skal der være plads til lidt fest, og derfor har man nedsat en såkaldt anarkistklub, hvor bl.a. Daniel Fog Larsen sidder med.

– Vores fornemste opgave er at sparke lidt til dagligdagen og lave lidt uro. Vi har bl.a. haft en stafet, der gav vores mange team forskellige opgaver og udfordringer. Vi har spillet rundbold, haft kagebord fyldt med citronmåner og flødeskum, kædebreve, hvor man skulle skrive noget af det, man aldrig fik sagt til sin kollega – og i det hele taget en masse små og store aktiviteter, der gør, at vi har det lidt sjovere, siger han.

Og så er vi tilbage ved det, det hele handler om på Lolland: At opføre sig ordentligt over for hinanden. Som Mette Billund siger:

– Vi vælger jo selv, hvor godt vi vil have det på vores arbejdsplads – og selvom vi arbejder mange forskellige steder i vores organisation, så føler vi, at vi er ét stort hold. Nogle gange er det næsten helt surrealistisk – så man må knibe sig i armen – så meget man føler sig hjemme på sin arbejdsplads. ■

HYGGE Som medarbejder har man frie hænder til at købe blomster, pyntegenstande og andre ting, der skaber hygge – ud fra tanken om, at både beboerne og medarbejderne får en bedre hverdag, hvis arbejdspladsen er personligt indrettet, så man har lyst til at være der.

Priser for det gode arbejdsmiljø

- I 2015 vandt Center for Social Indsats Arbejdsmiljøprisen i kategorien psykisk arbejdsmiljø bl.a. med den begrundelse, at sygefraværet er faldet fra 9,5 til 2,5 pct. siden 2007 – og at den årlige trivselsmåling viser, at 100 pct. af medarbejderne giver udtryk for, at de er meget tilfredse med deres arbejde.
- Center for Socialpsykiatri er af Great Place to Work i flere omgange kåret som Danmarks bedste offentlige arbejdsplads – og i 2015 blev arbejdspladsen også udnævnt til Danmarks bedste arbejdsplads og Europas bedste offentlige arbejdsplads.
- Center for Neuropædagogik deltog i 2015 også i Great Place to Work-konkurrencen og fik en 13. plads i kategorien Danmarks bedste mellemstore arbejdspladser.

FAMILIEPLEJE

Supervisor giver succesoplevelser

Da Niels kom til og hørte om det mønster, vi kørte efter, gav han os hurtigt konkrete forslag til forskellige små tiltag og ændringer, der kunne give os ny energi til skolearbejdet

Siv Mette Bojesen,
familieplejer

Plejebørn skal sikres en bedre skolegang. Derfor har Mariagerfjord Kommune ansat en læreruddannet supervisor, der både hjælper plejefamilierne med at skabe gode rammer for børnenes skolearbejde – og sparer med de involverede skolelærere

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk
Foto Kissen Møller Hansen

De sidder tæt sammen i sofaen med en af favoritbøgerne, Gummi-Tarzan, mens eftermiddagssolen gavmildt spreder lys og varme i stuen. Selvom dagen har været lang, skal der læses – og for at 'Cecilie' ikke helt skal miste koncentrationen, lægger familieplejer Siv Mette Bojesen ud med at læse højt. Dog ikke helt efter bogen.

– Jeg bytter lidt om på ordene i teksten og sætter et par vrøvlord ind undervejs, så jeg måske siger blomstervand i stedet for buksevand – og kontor i stedet for lokum. På den måde mærker jeg hurtigt, om Cecilie følger med og forstår teksten, for så retter hun mig lige med det samme, fortæller Siv Mette Bojesen, som står for det meste hjemmearbejde med familiens plejebarn, 10-årige Cecilie.

Vi er i den lille landsby Rostrup i Mariagerfjord Kommune, hvor en af kommunens godt 100 plejefamilier har åbnet dørene for at fortælle om det projekt, de er en del af. Et pilotprojekt, som gennemføres i ni plejefamilier med tilsammen ti plejebørn – og som handler om at støtte plejefamilierne i at give børnene den bedst mulige tilknytning til skolen.

For præcis som hjemme hos Siv Mette Bojesen oplever mange plejefamilier, at deres plejebørn har store udfordringer i skolen både fagligt og socialt.

– Da vi fik Cecilie som treårig, var hun langt bagefter både sprogligt og motorisk. Hun kunne ikke gå ordentligt, og hun havde ikke noget sprog. Allerede fra 0. klasse kunne vi mærke, at hun ikke var særlig motiveret for at lære tal og bogstaver – hun ville meget hellere sidde med en malebog.

Men vi har holdt fast i, at skolen skal passes, og vi bruger meget tid på at lave lektier herhjemme, siger Siv Mette Bojesen.

Gode rammer til hjemmearbejdet

Det seneste halve års tid har familien gennem projektet fået en hjælpende hånd til lektielæsningen fra en supervisor, Niels Graarup, som er ansat i kommunens ressourcecenter. Hans opgave er ikke direkte at hjælpe med at få styr på regnestykkerne eller danskopgaverne – men derimod at støtte plejefamilierne i at skabe gode rammer for plejebørnenes hjemmearbejde.

– Jeg er selv vokset op i en familie med plejebørn og har også siden arbejdet med anbragte børn, og da jeg samtidig er læreruddannet og gennem flere år har specialiseret mig i netop inklusion og udsatte børn, så kender jeg mange af de problematikker og udfordringer, de tumler med både i plejefamilierne og i de skoler, hvor plejebørnene går, fortæller Niels Graarup.

Han har siden 1. september sidste år fungeret som supervisor i ni plejefamilier – og derfor bl.a. haft sin gang hjemme hos Siv Mette Bojesen og i den klasse, som Cecilie er en del af.

– Mange plejebørn oplever nederlag i skolen, fordi de har svært ved at følge med – eller fordi de bliver ekskluderet socialt i klassemiljøet. Så ud over de boglige vanskeligheder kæmper børn som Cecilie ofte også med et lavt selvværd, hvor de føler sig anderledes end de øvrige børn, fordi de er plejebørn og har nogle andre ting med i bagagen, som der skal tages højde for.

Pionerprojekt får støtte

Flere undersøgelser og analyser fra bl.a. KL og Social- og Indenrigsministeriet viser da også tydeligt, at anbragte børn halter efter deres jævnaldrende, når det kommer til skolen. Deres karaktergennemsnit i folkeskolen ligger en del lavere end ikke-anbragte børn, og langt færre tager en uddannelse og får job som voksne (se også artiklen 'Udsatte børn halter efter i skolen' på side 24).

Samtidig viser nyere forskning fra den svenske professor Bo Vinnerljung, at hvis man vil forbedre disse lidt dystre fremtidsudsigter for udsatte børn,

Arbejdspladsbesøg

Socialpædagogen besøgte projektet i Mariagerfjord Kommune i forbindelse med forbundsformand Benny Andersens arbejdspladsbesøg på stedet. Læs om flere arbejdspladsbesøg på sl.dk/arbejdspladsbesog



så må man hjælpe dem med at klare sig bedre i skolen. Og her spiller netop plejefamilier en uvurderlig rolle og de skal derfor kvalificeres bedst muligt til at varetage dette arbejde.

Det er baggrunden for, at man i Mariagerfjord Kommune er i fuld gang med at undersøge effekten af at benytte en læreruddannet supervisor til plejefamilier med børn i skolealderen.

– Det er utroligt spændende at være lidt af en pioner på det her område, og projektet spiller fint sammen med de øvrige indsatser, kommunen har over for netop den her målgruppe – plejefamilier. Styrken ved min rolle er, at jeg både er i tæt dialog med plejefamilierne og kender til deres udfordringer med de involverede børn – og så opbygger jeg samtidig viden og relationer i klassemiljøet, som jo også er med til at styrke anbragte børns skolegang, fortæller supervisor Niels Graarup.

Projektet har fået bevilget støtte fra puljen Ny-specialisering og inklusion – en pulje, der administreres af Socialpædagogerne og KL og som har givet økonomisk støtte til i alt ni projekter, der alle har til formål at udvikle den kommunale kerneopgave med at inkludere mennesker med særlige behov. Puljen er en del af Projekt Fremfærd.

Små tricks gør stor forskel

I hverdagen hos familien i Rostrup har lektierne ofte været lidt af en udfordring, fordi Cecilie efter en lang skoledag, et par timer i SFO og ofte også en fritidsaktivitet har været træt og umotiveret,

når skolebøgerne sidst på dagen igen blev hevet op af skoletasken.

– Vi var kørt træt i at bruge de samme metoder og kæmpe med lektierne hver eneste dag, så da Niels kom til og hørte om det mønster, vi kørte efter, gav han os hurtigt konkrete forslag til forskellige små tiltag og ændringer, der kunne give os ny energi til skolearbejdet, fortæller Siv Mette Bojesen.

Et af forslagene gik på det med at blande vrøvleord ind i højlæsningen og på den måde motivere Cecilie til at læse med – og også selv

LÆSNING Der skal helst læses hver dag hjemme hos plejefamilien i Rostrup – og for at motivere 10-årige Cecilie til at læse med, er det vigtigt, at læsestunden gøres så hyggelig som muligt. Derfor er det ofte i sofaen, det foregår, når plejemor Siv Mette Bojesen hiver bøgerne frem.

Hvad er Projekt Fremfærd?

- Projekt Fremfærd er et fælles projekt for KL og Forhandlingsfællesskabet, der repræsenterer 52 fagforbund, heriblandt Socialpædagogerne. Projektet handler om, hvordan fremtidens velfærd kan udvikles i kommunerne.
- Fremfærd er etableret som et led i overenskomsten 2013 – og videreført med overenskomstfornyelsen i 2015.
- Et delprojekt under Fremfærd hedder Nyspecialisering og inklusion, og her administrerer Socialpædagogerne sammen med KL en pulje, der skal bruges til at udvikle den kommunale kerneopgave med at inkludere mennesker med særlige behov.
- Projektet i Mariagerfjord Kommune er støttet af midler fra denne pulje – og derudover har yderligere otte projekter modtaget støtte.



Mange plejebørn forfølges af en negativ fortælling, og den prøver vi på at få brudt med projektet her. Deres skolegang skal ikke præges af, at de hele tiden føler sig anderledes end klassekammeraterne, fordi de er plejebørn. Derfor handler en stor del af indsatsen om at give de her børn mere selvværd

Niels Graarup, supervisor

læse højt. Andre ideer har handlet om at afprøve nye værktøjer og apps i lektielæsningen. Men den mest gennemgribende forandring er, at familien blev anbefalet at droppe lektierne i hverdagene, hvor alle ofte er trætte sidst på dagen – og i stedet bruge weekenden til skolearbejdet.

– Det har vist sig at gøre en stor forskel for os. Så tager vi måske lidt dansk om lørdagen og matematik søndag – og pludselig sidder jeg med en pige, som ikke går død i lektierne. Vi er også begyndt at læse i sengen, så det mere bliver en hyggestund, hvor vi læser på skift – og det, at det ikke føles som en sur pligt, gør, at Cecilie er meget mere motiveret, siger Siv Mette Bojesen.

Resultatet er hun ikke i tvivl om – og det bliver da også bekræftet af Cecilies lærere, som tydeligt kan mærke en forandring: Hun er bedre med rent fagligt, hun møder op til timerne og er forberedt – og hun har ikke så meget fravær som før. I takt med, at Cecilie føler, at hun godt kan følge med de andre i klassen, er det blevet meget sjovere for hende at gå i skole.

Ydmyg sparring

Men det er langt fra kun samarbejdet mellem plejefamilien og supervisoren, der har styrket Cecilies skolegang. For skolen og ikke mindst klassens lærerteam er også tænkt ind i projektet.

– Arden Skole, hvor Cecilie går, har været utroligt positive over for projektet og de tiltag, vi har arbejdet med. De har bakket op hele vejen både fagligt og socialt, og lærerne er gode til at melde tilbage til os, når de også oplever fremskridt. Den opbakning er vigtig, lyder det fra Siv Mette Bojesen.

For Niels Graarup er netop samarbejdet og sparringen med lærerteamet afgørende, og her nyder han godt af, at han selv er uddannet lærer og kender de forhold og rammer, der er i skolerne.

– For mig har det været vigtigt at høre fra lærerne, hvordan de oplever plejebørnene i hverdagen. Hvad er det for udfordringer fagligt og socialt, de her børn kan have i klasserummet, og hvordan arbejder de med det i lærerteamet. Jeg er gået meget ydmygt til opgaven, for jeg kender jo vilkårene for en lærer, der står med 25 elever og også skal tage hensyn til børn med særlige behov, siger han.

I forbindelse med projektet har Niels Graarup holdt møder med de involverede lærerteam for at fortælle om projektet og de tiltag, han i samarbejde med plejefamilierne har sat i værk.

– Min opgave er ikke at fortælle lærerne, hvad de bør gøre – men ved at bidrage med min viden om det enkelte plejebarn og familien er jeg med til at skabe større viden og forståelse for anbragte børn og den bagage, de har med. Og det kommer både barnet selv, klassekammeraterne, lærerteamet og klassens forældre til gavn, siger han.

Bred indsats i Ressourcecentret

I Mariagerfjord Kommune er projektet med at tilbyde plejefamilier sparring og vejledning fra en supervisor en del af en bred tidlig indsats rettet mod plejefamilier. Kommunen har over 100 plejefamilier tilknyttet Ressourcecenter Mariagerfjord, der udgør kernen i indsatsen over for børn og unge – og deres familier. Her arbejder et tværfagligt team af bl.a. socialpædagoger, psykologer, ergoterapeuter og sundhedsplejersker, og centrets indsats tæller bl.a. særlige efterværnsgrupper, familiehus, hvor udsatte familier kan få støtte til at lære at være en familie, et 14-19-tilbud hvor skolebørn i hverdagen kan få hjælp til fx lektielæsning, forskellige aktiviteter eller måske aftensmad og en madpakke, så de er klar til næste skoledag – og endelig tilbyder sundhedsplejen også et sundhedstjek til kommunens anbragte børn én gang om året.

Og i dag tæller Ressourcecenterets tværfaglige team altså også en skolelærer.

– Mange plejebørn forfølges af en negativ fortælling, og den prøver vi på at få brudt med projektet her. Deres skolegang skal ikke præges af, at de hele tiden føler sig anderledes end klas-

Fakta om projektet

- Projektet i Mariagerfjord Kommune er et pilotprojekt støttet af midler fra en pulje under Projekt Fremfærd, der skal bruges til at udvikle den kommunale kerneopgave med at inkludere mennesker med særlige behov.
- I projektet får plejefamilier ekstra støtte til at sikre plejebørnene en god skolegang. Det sker gennem en læreruddannet supervisor, som kommunen har ansat til at hjælpe, støtte og rådgive såvel plejefamilier som lærerteam.
- Supervisoren støtter plejeforældre inden for områderne inklusion, indlæring, samarbejde med skolen, lektier, didaktik, fast daglig struktur – og motivationen til at ville i skole.
- Den primære målgruppe i projektet er børn på 6-16 år anbragt i familiepleje, og i alt deltager ni plejefamilier med i alt ti børn, der går i 3. til 6. klasse. Der er også en kontrolgruppe af familier, som ikke tilknyttes en supervisor.
- Et af målepunkterne i projektet er den årlige læseudviklingstest samt matematiktest, hvor man vil se på, hvordan børnene har udviklet sig rent fagligt. Indsatsen vil også blive evalueret gennem spørgeskemaer til plejefamilierne, som både plejeforældre og plejebørn skal svare på.
- Projektet forventes afsluttet i maj 2016, men allerede nu er der planer om at udvide tilbuddet til fremadrettet at omfatte alle kommunens plejefamilier med børn i skolealderen.



sekammeraterne, fordi de er plejebørn. Derfor handler en stor del af indsatsen om at give de her børn mere selvværd, så de er bedre rustet til at gå i skole mange år endnu, siger Niels Graarup.

Fokus på faglighed

Men selvværd hænger tæt sammen med faglighed, og derfor har projektet en klar målsætning om, at det ikke kun handler om at sikre plejebørnene bedre trivsel i klassemiljøet – der skal også ske et fagligt løft. Et af målepunkterne i projektet er den årlige læseudviklingstest samt matematiktest, hvor man vil se på, hvordan børnene har udviklet sig rent fagligt.

– De udfordringer, plejebørn kan have rent faglig og bogligt, smitter mange gange af på det sociale liv i klassen også. Derfor vil vi gerne skruer lidt op for den faglige inklusion, for hvis man klarer sig godt i fx matematik eller dansk, så bliver man måske hurtigere socialt accepteret. Trivsel behøver ikke altid at komme først – vi kan også bruge fagligheden som løftestang, siger Niels Graarup, som oplever, at plejebørn ofte kan præstere langt mere, end omgivelserne tror.

– Vi må altså godt være lidt ambitiøse og stille krav, for det kan være en kæmpe succesoplevelse for et plejebarn at opleve, at de når i mål med nogle konkrete faglige målsætninger, siger han.

Og det er netop den oplevelse, de har hjemme hos familien i Rostrup, hvor Cecilie nu har overtaget Gummi-Tarzan og selv læser højt i sofaen.

– Vi har efter sparring med Niels fundet en god rytme, der fungerer for Cecilie. Hun kan godt være bange for at svare forkert i klassen, så

herhjemme fokuserer vi på at arbejde med de bøger, de arbejder med i klassen – men i vores eget tempo. Og fordi, vi har gennemgået det på forkant, er det meget lettere for Cecilie at følge med i timerne. Resultatet er, at hun pludselig synes, at det faktisk er sjovt at gå i skole, siger Siv Mette Bojesen.

Projektet i Mariagerfjord Kommune skal evalueres i løbet af foråret, men Ressourcecenter Mariagerfjord har allerede nu planer om at udbrede idéen med at bruge en læreruddannet supervisor til at støtte plejefamilier med børn i skolealderen til kommunens øvrige plejefamilier. ■

I artiklen optræder Cecilie under pseudonym.

SPARRING Når supervisor Niels Graarup sparrer med plejefamilierne, handler det meget om at finde frem til hvilke løsninger, tiltag og evt. nye hjælpemidler, der kan give plejebørnene og deres plejeforældre ny inspiration til lektielæsningen.

Ressourcecenter Mariagerfjord

- Ressourcecenteret er et sted, hvor familier med børn og unge kan få støtte, hvis de i en periode af deres liv har brug for det.
- Formålet er at støtte børn og unge og deres familier i vante omgivelser, så de igen kan komme i trivsel i lokalsamfundet. Støtten kan gives individuelt i den enkelte familie, i grupper, hjemme hos familierne eller på Ressourcecenteret.
- Ressourcecenterets personale består bl.a. af socialpædagoger, psykologer, sundhedsplejersker, ergoterapeuter og økonomimedarbejdere – og den røde tråd i indsatsen er, at de involverede børn og unge og deres familier møder de samme fagpersoner igen og igen i forløbet.

ANBRINGELSER

Vi kan og skal lære meget af Herningmodellen – ingen tvivl om det, for det er meget, der er flot og godt i den model – men det er afgørende vigtigt med faglighed og kvalitet på alle niveauer

Benny Andersen, formand, Socialpædagogerne

Det skal være den rigtige redningskrans

Kvalitet på alle niveauer og behov for mere sikker viden om de forskellige indsatser og for at bringe praksisviden mere i spil – sådan lød nogle centrale budskaber på Socialpædagogernes faglige selskabs konference om 'Den gode anbringelse'

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Illustration: Louise Thrane Jensen

Der var fuldt hus med 200 deltagere, da 'fagligt selskab om anbragte børn og unge' 1. marts holdt sin allerførste konference i Middelfart med overskriften 'Den gode anbringelse – nye mønstre, ny praksis'. Fuldt af familieplejere, familieplejekonsulenter og af ansatte på døgninstitutioner, familiehuse og opholdssteder – praktiskere fra det brede socialpædagogiske arbejde med anbragte børn og unge, der alle skulle være med til at skyde sig ind på, hvad det er, man taler om, når man siger 'den gode anbringelse', og hvad det så kræver af socialpædagogerne som fag og som fagprofessionelle, hvis det enkelte anbragte barn skal have det bedst mulige voksenliv.

– At vokse op uden sine forældre er vel noget nær det værste, man kan forestille sig som barn. Og det er jer, der kaster redningskransen. For langt de fleste er anbringelsen det, der forhindrer

barnet eller den unge i helt at miste fodfæstet. Jeg ved, hvad der skal til – og I ved det: En tidlig indsats, og den rette indsats, sagde forbundsformand Benny Andersen i sin velkomst.

Og den rette indsats handler om at ramme det enkelte barns behov, sagde han:

– Det er ikke bare et spørgsmål om, at der skal være varer på hylderne – der skal være målrettede, individuelle tiltag: For én er det familiepleje, for en anden er det en døgninstitution, og for andre er det korte døgnophold og en netværksanbringelse.

Gennem årene er brugen af de forskellige anbringelsestyper skiftet en del, og konferencen havde netop fokus på de nye anbringelsesmønstre, som fx Sveriges- eller Herningmodellen, der opererer med kortere forløb og mere differentierede indsatser, men Benny Andersen sagde, at også her skal fagligheden være på plads:

– Vi kan og skal lære meget af Herningmodellen – ingen tvivl om det, for der er meget, der er flot og godt i den model – men det er afgørende vigtigt med faglighed og kvalitet på alle niveauer. Og så er det vores opgave – os, der er her i salen – at gøre det, vi ved, der virker. Fagligheden i indsatsen skal udvikles og styrkes – og det er I som praktikere på området en central brik i at sikre.

Manglende viden

Og så overlod Benny Andersen scenen til det, man kunne kalde det store talshow: Professor Inge Bryderup, Institut for Sociologi og Socialt Arbejde ved Aalborg Universitet, tog over og gen-



nemgik de næste tre kvarter 100 års udvikling i tendenser og mønstre på anbringelsesområdet. Hun startede med det, der vel kan betegnes som et godt spørgsmål: Hvorfor er anbringelsesområdet så fyldt med myter?

Og Inge Bryderup svarede selv:

– For det første fordi det er et forskningstyndt felt, hvor vi ved alt for lidt, og hvor der derfor er åbent for både fordomme, dogmer og fortolkninger. For det andet fordi det er et meget politisk styret område, hvor den vidensindsamling, der foregår gennem fx SFI og Ankestyrelsen, er styret af forskellige politiske interesser

Dernæst rettede Inge Bryderup det lange lys mod de sidste 100 års anbringelser:

– Man må konstatere, at der er en omfattende konstans på området: Andelen af anbragte børn har gennem 100 år ligget på omkring én pct. af de 0-17-årige. Og de relative udgifter til anbringelser har ligget konstant gennem mange, mange år. Ændringerne i socialpolitikken har haft begrænset betydning for området. Der har stort set ikke været nogen effekt af forsøgene på at spare på området samlet set, konstaterede Inge Bryderup.

I et lidt kortere tidsperspektiv er der sket en vis, men ikke en dramatisk, ændring, hvis man ser på anbringelsestallene for de forskellige aldersgrupper: Der er blevet anbragt lidt flere 0-5-årige og lidt færre 12-18-årige.

Nogle af de største udsving kan ses, hvis man kigger på antallet af tvangsanbringelser: Mens det i 1984 kun var 1,4 pct. af alle anbringelser, der

skete uden samtykke, var tallet i 2009 steget til 18 pct., altså næsten hver femte.

Et andet stort skred er sket i valget af anbringelser i hhv. familiepleje og på døgninstitution siden 1980'erne:

I 1980 var 15 pct. af alle anbragte børn og unge i familiepleje og sådan havde det været i de foregående 25 år – i 2014 var det tal steget til 60 pct. Omvendt er det gået for døgninstitutionerne, hvor antallet af anbragte børn og unge er faldet støt fra slut 80'erne til at være 20 pct. i 2014.

Alene fra 2009 til 2014 steg andelen af børn anbragt i familiepleje fra 43 til de nævnte 60 pct.

Længere anbringelser

I sin gennemgang inddrog Inge Bryderup både tal fra sin egen forskning – der bl.a. omfatter et stort igangværende forskningsprojekt på familieplejeområdet, et projekt, der ventes færdig i slutningen af året – og også det store tal- og analysemateriale, som Rockwool Fondens siden 2010 har lavet om anbringelsesområdet.

Fondens forskere har bl.a. set på den gennemsnitlige længde af anbringelserne, og her er der siden 1985 sket en markant forlængelse af anbringelsesperioden – fra 13 måneder i 1985 til 36 måneder i 2010. Her kan man, noterede Inge Bryderup sig, så glæde sig over, at fondens analyser også viser, at de længste anbringelser giver de bedste resultater for de anbragte børn og unge: Længerevarende anbringelser giver bedre liv i form af flere i beskæftigelse og færre ledige.



Vi holder ikke op med at arbejde med evidens og metoder – slet ikke – men vi vil arbejde mere for at samle viden om det, der bliver gjort ude i praksis – den lovende sociale praksis

Katrine Wilms Binzer, kontorchef, Socialstyrelsen

Men hvorfor er anbringelserne blevet længere, når alle snakker om forebyggende indsatser? Antallet af børn, unge og familier, der modtager forebyggende foranstaltninger, har ikke udviklet sig meget: Mens man i 1932 gav forebyggende foranstaltninger til fire pct. af alle børn og unge, var andelen i 1953 på 3,7 pct. og i 2000 var den på 3,6 pct.

– Siden 2000 er der sket en række ændringer i love og regler på området, som gør det teknisk meget svært at sammenligne antallet af børn, unge og familier, der modtager forebyggende foranstaltninger, men der synes at være en svagt stigende tendens indenfor de senere år, sagde Inge Bryderup.

Store kommunale udsving

Udgifterne på anbringelsesområdet bliver jo ellers ofte betegnet som værende steget med raket fart, men i sine historiske analyser har Inge Bryderup konstateret, at udgifterne har været rimelig konstante set i forhold til de samlede sociale udgifter i hele 1900-tallet – dog svagt faldende sidst i perioden. Rockwool Fondens analyser viser, at udgifterne set i forhold til BNP, altså tallet for den samlede produktionen af varer og tjeneste i landet, har ligget stabilt gennem de sidste tyve år: Både i 1996, i 2007 og i 2013 udgjorde udgiften til området ret præcist 0,8 pct. af BNP.

Men den store forskel er, at udgifterne til området efter strukturreform og ændringer i refusionsordninger m.m. er steget fra at være 64 pct. kommunale til nu at være 100 pct. kommunale.

Om det så kan forklare de meget store forskelle på anbringelsesområdet, der er kommunerne imellem, skal være usagt, men de er der, konstaterede Inge Bryderup: Anbringelsesfrekvensen svinger fra 0,03 pct. anbragte i én kommune til 3,5 pct. i den kommune, der har flest anbringelser ift. antallet af 0-17-årige. Og ser man på andelen, der anbringes i familiepleje, så svinger tallet fra 15 til 80 pct. som de to yderpunkter.

– Vi har ingen demografiske eller økonomiske forklaringer. Det er det kommunale selvstyre i praksis, sagde Inge Bryderup.

Hun konkluderede afsluttende, at de 'stabile' tal på området, hvor der ikke er de store udsving, tyder på, at den førte socialpolitik har haft begrænset betydning:

– Og der har stort set ikke været nogen effekt af forsøgene på at spare på området, konstaterede hun.

Til gengæld har kommunal- og strukturreformene i både 1970 og i 2007 været efterfulgt af en klar tendens: flere anbringelser i familiepleje.

Og fremtiden?

Katrine Wilms Binzer, der er kontorchef i Socialstyrelsens Center for Børn, Unge og Familier, havde fået den noget utaknemmelige opgave at agere spåkone, da hendes indlæg havde fået overskriften: 'Hvad bringer fremtiden?'. Hun holdt sig forståeligt nok til at fortælle, hvor Socialstyrelsen har sine fikspunkter i de kommende års indsatser. Og det handler ikke mindst om omlægningen til en tidlig forebyggende indsats – fordi det både menneskeligt og samfundsøkonomisk giver rigtig god mening.

– Her skal kommunerne have en dækkende tilbudsvifte, så barnet kan få det rigtige tilbud – og her er jeres faglige indsats afgørende, sagde hun til forsamlingen – og pointerede, at der ikke kun skal være én måde at gå til tingene på:

– Man skal ikke bare starte nedefra og så arbejde sig op ad indsatsrampen. Det rigtige tilbud kan jo nemt være en anbringelse. Og en anbringelse på en døgninstitution kan også være det rigtige, men det skal som udgangspunkt være kortere forløb, mens de langvarige indsatser skal foregå længere nede af trappen, sagde Katrine Wilms Binzer.

På familieplejeområdet har Socialstyrelsen fokus på at kvalificere familieplejerne til at håndtere stadigt mere belastede børn. Det sker bl.a. ved at teste KEEF, som er et gruppebaseret forebyggende kursusforløb for plejefamilier – i dette tilfælde familier med plejebørn på 4-12 år. Desuden har styrelsen også startet et kommunalt netværk, som skal udbrede god praksis, når det handler om vederlag, udarbejde en håndbog om den gode plejefamilieanbringelse samt udbrede

Det er socialpædagogikken, der er kittet, der får indsatsen til at hænge sammen. Det er socialpædagogikken, der er midlet til at skabe, reparere og fastholde relationerne. Det handler om helhedsorientering

Verne Pedersen, næstformand, Socialpædagogerne

netværksinddragende metoder, som plejefamilierne kan bruge i praksis.

På døgninstitutionsoverrådet vil styrelsen, fortalte Katrine Wilms Binzer, i høj grad have fokus på hverdagsperspektivet, og det vil kræve specialiserede indsatser fremfor specialiserede steder, og det vil øge efterspørgslen efter anbringelsessteder, der arbejder langt nede på indsatsrampen, sagde hun:

– Men det er ikke det samme som at aflyse den professionelle indsats – den skal blot være en slags ‘ambulant’ behandling, hvor den biologiske familie og netværket er i fokus.

Zoom ind på praksisviden

Socialstyrelsen vil også i langt højere grad rette blikket mod den ‘lovede praksis’, sagde Katrine Wilms Binzer:

– Vi holder ikke op med at arbejde med evidens og metoder – slet ikke – men vi vil arbejde mere for at samle viden om det, der bliver gjort ude i praksis – den lovede sociale praksis. Vi vil zoomme ind på de kernelementer i praksis, der skaber forandring for barnet. Det videnskabsbaserede arbejde skal både være forskningsmæssigt og praksisbaseret, sagde hun.

Dokumentationen af de lovede indsatser skal laves i samarbejde med både kommunerne og de konkrete sociale tilbud, og der skal fx ske en udbredelse af kerneelementerne i misbrugsindsatsen blandt unge med afsæt i erfaringerne fra det københavnske UTURN-projekt og den aarhusianske U18-model.

– Så fremtiden den bringer indsatser ud fra hverdagslivsperspektivet med professionel støtte, og arbejdet med den lovede praksis, der skal udvikles i samarbejde med alle jer derude, sluttede Katrine Wilms Binzer.

Pas på light-modeller

Konferencen bød også på en håndfuld temaoplæg og workshops, hvoraf to vil blive refereret i det kommende nummer af Socialpædagogen. Og da forfatter og foredragsholder Helen Eriksen havde snakket og mimet og gestikuleret sig igennem sit

oplæg om de altid så truende forandringer – om ‘at det var meget bedre før’, at ‘det altid er nogen andres skyld at det er blevet sådan’, og om hvordan det er urfrygt og overlevelsesinstinkt, der styrer store dele af butikken i de forandringsprocesser, mange udsættes for i et væk – så sluttede konferencen tilbage på sporet af den gode anbringelse:

Socialpædagogernes næstformand Verne Pedersen afrundede dagen med atter at sætte fokus på Herningmodellen.

– Det, der gjorde Herningmodellen kendt, var de massive investeringer i sagsbehandlingen. Det hjalp, og det viser vel bare, at investeringer betaler sig. Men det er bydende nødvendigt, at vi får sat ord på hele modellen, for det er socialpædagogikken, der er kittet, der får indsatsen til at hænge sammen. Det er socialpædagogikken, der er midlet til at skabe, reparere og fastholde relationerne. Det handler om helhedsorientering, om at tænke mere end ét skridt frem. På den led er det i høj grad et samarbejdsprojekt, sagde hun.

– Vi må også være ærlige og indrømme, at dele af vores område har været præget af silotænkning, og for os i Socialpædagogerne er det afgørende, at den politiske tilgang til Herningmodellen er, at den faglige indsats skal være i fokus. Jeg kan da godt frygte, at vi kommer til at se nogle Herning light-udgaver, hvor det kommer til at handle om økonomi, og hvor børn og unge bliver tabt på gulvet, advarede Verne Pedersen.

Der er i satspuljen for 2016 sat penge af til at rulle modeller for tidlige forebyggende indsatser i stil med Herningmodellen ud til kommuner over hele landet, og her er det afgørende for Socialpædagogerne, at fagligheden og helhedssynet bliver bærende, sagde hun:

– Det er ikke kun besparelsetanken – det er hele tankesættet, der skal flytte ind i kommunerne, sagde Verne Pedersen. ■

Læs mere reportage fra konferencen i det kommende nummer af Socialpædagogen. Og læs mere om konferencen på det faglige selskab egen hjemmeside via www.kortlink.dk/kr7y

ARBEJDSMILJØ

Flere sager om vold og trusler

På et enkelt år er antallet af sager om vold og trusler mod specialpædagoger steget med 21 pct., viser nye tal fra Danmarks Statistik. Socialpædagogerne efterspørger mere personale og en styrket faglighed i form af fx supervision og risikovurderinger

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Det ene øjeblik æltede den 15-årige aggressivt hakkekødet mellem hænderne. Det næste smed han kødet fra sig og tog kvælertag på en socialpædagog.

I Socialpædagogen nr. 18/2015 beskrev nærværende fagblad, hvordan Catrine Østergaard Guillouët blev udsat

for vold, mens hun passede sit arbejde – og eksemplet er langt fra enestående.

Nye tal fra Danmarks Statistik viser, at politiet alene i 2015 registrerede 381 ofre for vold og trusler om vold i forbindelse med det, Danmarks Statistik betegner som specialpædagogisk arbejde og som dækker det socialpædagogiske arbejdsfelt.

Når man sammenligner med tallet fra 2014, er der tale om en stigning på 21 pct., idet der i 2014 'kun' blev registreret 315 ofre.

En del af forklaringen kan være en øget tendens til at politianmelde, så flere sager kommer til politiets kendskab. Til Politiken siger analytiker Rannvá Møller Thomsen fra Det Kriminalpræventive Råd:

– Helt generelt ved vi, at vi set over en 40-årig periode anmelder mere vold end tidligere.

Samtidig har flere arbejdspladser fået personalepolitikker om,

hvordan de anmelder, og hvad medarbejderne skal gøre, når de bliver udsat for vold eller trusler om vold.

En medvirkende årsag til stigningen i 2015 kan også være, at Erstatningsnævnet skærpede sin praksis, så også pædagogisk personale som hovedregel skal politianmelde inden for 72 timer for at kunne få erstatning.

Øget faglighed

Hos Socialpædagogerne mener formand Benny Andersen, at der skal en øget indsats til for at forebygge vold på arbejdspladsen.

– Svaret er primært at styrke fagligheden gennem fx supervision og risikovurderinger. Men det er klart, at det også er et spørgsmål om, at der er nok personale til stede. Fx må man ikke arbejde alene med uadreagerende borgere. Det ved vi stadig finder sted, og det skal det naturligvis ikke.

Han påpeger endvidere vigtigheden af, at der er de rette kompetencer og ressourcer hos arbejdstilsynet:

– Der har regeringen desværre skåret kraftigt. Det vil betyde dårligere tilsyn med arbejdsmiljøet og vil alt andet lige resultere i dårligere arbejdsmiljø. Helt forkert udvikling, hvis du spørger mig.

Stigningen i antallet af registrerede ofre for vold på arbejdet er ikke isoleret til socialpædagoger. Også når man ser generelt på antallet af ofre for vold og trusler om vold mod personale i offentlig tjeneste, er der tale om en stigning på 21 pct. Fra 2.300 i 2014 til 2.800 i 2015.

Når det gælder ofre for vold mod polititjenestemænd, har der derimod været tale om et fald på syv pct. ■

Læs mere på Danmarks Statistiks hjemmeside via www.kortlink.dk/kr3v

REGIONSANSAT

Søg midler til kompetenceudvikling

Nu kan også regionsansatte socialpædagoger søge om midler til ekstraordinær kompetenceudvikling

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Arbejder du på Socialpædagogernes overenskomst i en region? Så kan du måske få glæde af den nye Regionale Kompetencefond, der pr.

1. april yder tilskud til ekstraordinær kompetenceudvikling. Du kan få op til 25.000 kr. om året i støtte til såvel deltagerbetaling som bøger, transport og ophold.

Baggrunden for den nye mulighed er, at der ved overenskomstforhandlingerne i 2015 i alt blev sat omkring fem mio. kr. af til kompetenceudvikling – og nu skal pengene i spil.

Du kan søge støtte til seks forskellige uddannelser – eller moduler på uddannelserne. Det drejer sig om: Diplomuddannelser, masteruddan-

nelser, kandidatuddannelser, meritpædagoguddannelsen samt akademiuddannelser og kommunomuddannelser.

Det er et krav, at der er tale om ekstraordinær kompetenceudvikling, hvilket indebærer, at det ikke må være en uddannelse, som arbejdsgiveren alligevel burde have betalt. Endvidere skal der søges inden, uddannelsen starter.

Hvis du ønsker at få del i kompetenceudviklingsmidlerne, skal du tale med din tillidsrepræsentant og din leder – og

på ansøgningen skal der være underskrift fra både dig selv samt din leder og tillidsrepræsentant. Pengene udbetales til arbejdspladsen, der så skal betale uddannelsen mv. Der er ikke krav om, at arbejdsgiveren selv skal betale en del af uddannelsen. Hvis du ikke bliver optaget – eller ikke begynder på uddannelsen – skal pengene betales tilbage. ■

Læs mere om de specifikke regler – og find vej til ansøgningskemaet på www.sl.dk/uddannelse.

NYE RETNINGSLINJER

Sådan skal stofmisbrug behandles

Socialstyrelsen har netop offentliggjort et nyt sæt retningslinjer for kommunernes sociale stofmisbrugsbehandlinger. Retningslinjerne skal rette op på en situation, hvor det kun er et mindretal, der har droppet eller begrænset misbruget, når de forlader behandlingen

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Hvordan kan kommunerne sikre, at den sociale stofmisbrugsbehandling virker bedst muligt? Det søger et nyt sæt retningslinjer fra Socialstyrelsen at give svar på.

De nye, nationale retningslinjer indeholder otte overordnede anbefalinger til kommunerne, der spænder fra en anbefaling om at gennemføre systematisk screening og udredning til en anbefaling om en løbende og systematisk dokumentation af aktiviteter og resultater.

Retningslinjerne er vejledende – og siger altså ikke, hvad kommunerne skal gøre, men hvad de bør gøre.

Til Altinget Social siger social- og indenrigsminister Karen Ellemann (V), at de nye retningslinjer skal bruges aktivt og ikke bare må ende med at stå på bogreolen:

– Kommunerne bruger 900 mio. kr. om året på stofmisbrugsbehandling, og realiteten er desværre, at kun omkring en tredjedel har droppet eller

begrænset deres misbrug, når de forlader behandlingen. Et misbrug står i vejen for, at et menneske kan klare sig selv, og derfor skal vi blive bedre til at arbejde i tråd med den viden, vi har om, hvad der virker.

Fokus på social indsats

En af anbefalingerne går på at lave en integreret indsats, hvor social støtte og stofmisbrugsbehandling tænkes sammen – sådan, at der aktivt er fokus på at reducere de barrierer, som ellers spænder ben for stofmisbrugsbehandlingen. Det kan fx dreje sig om hjemløshed eller psykisk sygdom. En anden anbefaling går på at sikre tværfaglighed, således at gruppen af behandlere er tværfagligt sammensat med såvel sociale som psykologiske og sundhedsfaglige uddannelser suppleret med relevant efteruddannelse og adgang til supervision.

Retningslinjerne er udarbejdet i samarbejde med repræsentanter for kommunerne, bruger- og medarbejderorganisationer, Center for Rusmiddelforskning, Centerlederforeningen, KL, Sundhedsstyrelsen og Rådet for Socialt Udsatte. Til Ritzau siger formanden for Rådet for Socialt Udsatte, Jann Sjørnsen:

– Ofte er stofmisbruget ikke hovedproblemet. Det er vigtigt, at man tænker helhedsorienteret, så misbrugere får den korrekte støtte til at vinde fodfæste i livet igen. Det handler ikke om behandling for stofmisbruget alene, men at man ser på den hele situation. ■

Læs mere om retningslinjerne via www.kortlink.dk/krccu

NOTER

Nyt forskningscenter skal hjælpe udsatte børn

Aalborg Universitet har netop oprettet forskningscenteret CISKO, der står for Center for forskning i socialfaglig praksis og kapacitetsopbygning. Centrets vision er ifølge Nordjyske Stiftstidende at 'forbedre vilkår, livkvalitet og livschancer for børn og unge, der har haft en belastet opvækst' – og centrets forskere skal arbejde tæt sammen med interesserede kommuner for at udvikle projekter, der kan føre til mere og bedre viden om, hvordan man støtter udsatte børn og unge, så de bliver i stand til at bryde den sociale arv. Centret opbygges bl.a. t med midler fra Det Obelske Familiefond, der har doneret godt fire mio. kr.

mrk

Støtte til fodboldliga for hjemløse

Organisationen Ombold Gedefodbold, som Socialpædagogerne har samarbejdet med og støttet, har modtaget tre mio. kr. fra Trygfonden til at skabe en fodboldliga for hjemløse og andre socialt udsatte. Den nye liga får navnet Asfalt-Ligaen og skal udbringe fodbold for udsatte til flere byer, sociale institutioner og væresteder – og motivere spillerne til at træne i hverdagen. Ved at arrangere fodboldtræning og stævner har Ombold de seneste år tiltrukket et stigende antal deltagere, som alle har været udfordret både socialt, mentalt og fysisk – og har bl.a. ved at etablere Hjemløselandsholdet vist, at når mennesker får mulighed for at indgå i fællesskaber og sammen løse udfordringer, så får det en varig positiv effekt.

tln

Ferieoptjeningsmeddelelse – nu i din e-Boks

Hvis du har optjent ret til feriedagpenge fra a-kassen, får du i uge 14 en meddelelse om ferieoptjening. Men holder du øje med postkassen ude ved havelågen, spejder du forgæves. Som noget nyt sender forbundet i år ikke meddelelsen som papirpost, men udelukkende digitalt til din e-Boks. Ferieoptjeningsmeddelelsen sendes til de medlemmer, som har modtaget dagpenge eller har fået en anden ydelse fra a-kassen eller kommunen i løbet af 2015. De optjente dage med feriedagpenge fra a-kassen skal afvikles i det forestående ferieår, altså i perioden 1. maj 2016 til 30. april 2017. For at få feriedagpenge udbetalt skal man søge i www.netkassen.dk. Her skal du logge på med din NemID.

jni

Rettelse

I sidste nummer af Socialpædagogen bragte vi to artikler fra konferencen om Socialpædagogik i psykiatrien, men der var desværre et par alvorlige fejl i artiklen 'Relationsarbejdet gjorde mig rask'. Det handler om det afsnit, der referer indlægget fra Jesper van der Schaft (side 17). Her står fejlagtigt, at han har boet på et bosted, at det ikke gav ham den hjælp, han oplevede at have brug for, og at det var bostedet, der politianmeldte ham, mens han senere kom videre med hjælp fra en bostøtte. Det er ikke rigtigt. Jesper van der Schaft har aldrig boet på et bosted, og den manglende hjælp oplevede han fra sin bostøtte, og det var også denne, der senere politianmeldte ham. Og det var ikke bostøtten, men en tidligere kontaktperson fra et værested for sindslidende, der siden hjalp ham videre, præciserer han over for fagbladets redaktion. Vi beklager fejlen mange gange.

Jens Nielsen, redaktionen

ULIGHED

Tal på fattiges afsavn

Mens børn i økonomisk fattige familier generelt har en høj livstilfredshed, lider især økonomisk fattige med en psykisk sygdom mange afsavn. Sådan lyder to af konklusionerne i ny undersøgelse fra SFI

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Er der råd til fodtøj? Adgang til internettet? Mad på bordet? Mulighed for at betale tandlægeregningen? Og penge nok til at invitere klassekammeraterne til fødselsdag?

Sådan lyder nogle af de spørgsmål, som SFI har undersøgt i rapporten 'Fattigdom og afsavn'. På baggrund af en spørgeundersøgelse belyser rapporten forholdene for såkaldt økonomisk fattige familier – det vil sige familier, der har haft en lavere indkomst end det, den daværende regering definerede

som fattigdomsgrænsen (og som lidt forenklet sagt indebærer, at man mindst tre år i træk har haft en disponibel indkomst på mindre end halvdelen af medianindkomsten – og ikke er studerende eller formuende).

Rapporten viser, at økonomisk fattige på flere punkter lider afsavn – men når det gælder børn, er der ifølge forskerne ikke tale om markante afsavn. Fx er der blandt børn i fattige familier ikke en overvægt af børn, der på grund af økonomi må undvære daglig frugt eller grønt – ligesom stort set ingen på grund af kroner og øre må afstå fra tre måltider mad, briller eller tøj og fodtøj (men der kan fx være tale om tøj fra genbrugsbutikken).

Børn i fattige familier vurderer også selv, at de har en høj trivsel. På en skala på 1 til 10 vurderer børnene i de fattige familier i gennemsnit, at deres trivsel ligger på 8,3 – mod 8,2 i ikke-fattige familier.

I rapporten forklarer forskerne de forholdsvis gode forhold sådan:

– Når afsavnene ikke har et markant omfang blandt børnene i de økonomisk fattige familier, kan det hænge sammen med, at velfærdssystemet, herunder de sociale ydelser, i høj grad er orienteret mod at afbøde omfanget af økonomisk fattigdom blandt børnefamilier. En anden mulig forklaring kan være, at de økonomisk fattige forældre prioriterer børnenes behov før deres egne.

Barks virkelighed

Selvom det altså kunne stå meget værre til for børnene i de fattige familier, viser rapporten dog også, at der lides afsavn. Fx er det næsten hver fjerde af de fattige børn i familier, hvor forældrene er uden beskæftigelse, som af økonomiske årsager har undladt at invitere klassen eller kammerater til fødselsdag. Endvidere viser undersøgelsen, at afsavnene er større blandt børn i fattige indvandrerfamilier.

Når det gælder de voksne uden børn, peger rapporten også på mange afsavn. Fx angiver 16 pct., at de af økonomiske

årsager ikke spiser tre måltider om dagen, mens 42 pct. af økonomiske årsager har undladt at gå til tandlæge – og 15 pct. har undladt at købe lægeordineret medicin.

Hos Rådet for Socialt Udsatte konkluderer formand Jann Sjurson, at det er alt for mange:

– SFI giver håndfast dokumentation for, at fattigdom i Danmark ikke er en teoretisk størrelse, men barsk virkelighed, der fører til et liv på kanten af samfundet.

Værst ser det ud for de økonomisk fattige, der også lider af en psykisk sygdom eller misbrug – samt enlige uden hjemmeboende børn og folk på kontanthjælp. I pressemeddelelsen fra SFI siger forsker Lars Benjaminson, der står bag rapporten:

– Den økonomiske fattigdom er kun en del af udfordringen for de mest udsatte borgere. Men det er en meget vigtig del, for det kan virke som katalysator for andre problemer. ■

Læs rapporten på SFI's hjemmeside via www.kortlink.dk/kr76

Landsmøde for tilsyns- og familieplejekonsulenter

26. – 27. maj 2016 på Hotel Faaborg Fjord

Politisk indslag v. social- og indenrigsminister Karen Ellemann. At leve og bo med børn og unge, der har oplevet omsorgssvigt eller traumer v. Jesper Birck. Supervision – hvad snakker vi egentlig om? v. Pernille Brok. Min opvækst som anbragt v. Troels Kløvedal

Tilmeldingsfrist: 29. marts 2016

Yderligere oplysninger og tilmelding: www.sl.dk/tilsyn2016

ANBRAGTE

Seks millioner til Læs for Livet

Egmont Fonden har doneret godt seks mio. kr. til Læs for Livet, der arbejder for at styrke udsatte børn og unges læsning – bl.a. ved at donere biblioteker til fx anbringelsessteder

Af Maria Rørbæk, mrkl@sl.dk

Da en pige på Orøstrand Skole- og behandlingshjem for nogle år siden fik bogen 'Skammerens datter' i hænderne, blev hun med lærer Line Engelbrech Kamps ord 'simpelthen det lykkeligste barn meget længe'.

– Hun slugte bogen og lavede ikke andet end at læse i

hele weekenden, fortalte Line Engelbrech Kamp dengang i nærværende fagblad.

Nu får endnu flere anbragte børn og unge mulighed for gode bogoplevelser, for non-profit-organisationen Læs for Livet har netop modtaget en donation på godt seks mio. kr. til at styrke arbejdet med at fremme udsatte børn og unges lystlæsning.

Midlerne skal bruges til videreudvikling og udbredelse af organisationens arbejde med at opbygge skræddersyede biblioteker på fx krisecentre og døgninstitutioner, så bøger i højere grad bliver en naturlig del af udsatte børn og unges liv. Ikke som pligtlæsning i skolen – men som lystlæsning i fritiden.

Midlerne kommer Egmont Fondens Spireprogram, og

direktøren for fondens Støtte- og bevillingsadministration, Henriette Christiansen, begrundet donationen sådan:

– Anbragte børn og unge klarer sig dårligere end andre børn og unge i skolen. Vi ved, at adgangen til lystbetonet læsning kan spille en afgørende rolle for børns sproglige udvikling og dermed deres muligheder for at klare sig godt i uddannelsessystemet og skabe sig et godt liv.

Det gode liv

Læs for Livet er stiftet af Rachel Röst, der er børnebogsforfatter med en kandidatgrad i litteratur – og også selv er tidligere anbragt.

I nærværende fagblad har hun tidligere beskrevet, hvordan bøger i hendes øjne har været

nedprioriteret på anbringelsessteder – og også var det, da hun selv var anbragt. Men bøger bør i hendes øjne have en fremtrædende plads:

– Det er vigtigt, at børnene bogstavelig talt bliver omringet af bøger. Både så de kan bruge dem, men også fordi tilstedeværelsen af bøger siger noget om de mennesker, der er i rummet. Hvis der er bøger til rådighed, sender de et signal om, at: 'Jeg forventer sagtens, at du kan læse. Selvfølgelig interesserer du dig for at læse'. ■

Læs artiklerne om Læs for Livet i Socialpædagogen nr. 15/2014, som du finder på www.socialpaedagogen.dk/arkiv – og læs mere om projekt Læs for Livet på www.laesforlivet.dk

SKOLEGANG

Udsatte børn halter efter i skolen

Langt færre socialt udsatte børn og unge gennemfører en uddannelse, viser ny analyse – ikke mindst anbragte børn klarer sig dårligere, viser tal fra 2015

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

I folkeskolen får ca. halvdelen af de socialt udsatte børn ikke deres afgangseksamen i dansk og matematik, mens tallet er nede på ti pct. for andre børn. Og senere i skoleforløbet er det kun knap halvdelen af de udsatte børn og unge, der er i

gang med eller har gennemført en ungdomsuddannelse. Det viser en ny analyse fra Social- og Indenrigsministeriet baseret på tal fra Danmarks Statistik, der omfatter unge i alderen 17 til 19 år, der har været anbragt eller fået en såkaldt personrettet forebyggende foranstaltning.

I analysen fremgår det, at en stor del af forklaringen på, at de udsatte unge senere i livet falder ud af uddannelsessystemet, er, at udsatte børn og unge har et dårligere fagligt standpunkt med sig fra grundskolen end andre børn og unge. Det kan bl.a. skyldes, at de i mindre grad får støtte og opbakning fra deres forældre – eller at sociale problemer for nogle unge resulterer i mang-

lende motivation, mistrivsel eller andre personlige udfordringer i forhold til at gennemføre en ungdomsuddannelse.

Dårligere skolegang

Samme tendens viste en undersøgelse sidste år, hvor en analyse fra KL omtalt i nyhedsbrevet Momentum viste, at anbragte børn klarer sig langt dårligere end andre børn i skolen. Formålet med denne analyse var at undersøge udviklingen i voksenlivet blandt tidligere anbragte børn og unge, herunder fuldførelse af grundskole og ungdomsuddannelser samt senere tilknytning til arbejdsmarkedet.

Resultatet viser klart, at en stor del af de børn, der har været

anbragt uden for hjemmet, har det rigtig svært med at gå i skole. 40 pct. af de anbragte børn har som 16-17-årige ikke taget folkeskolens afgangsprøve, mens det kun gælder seks pct. af de ikke-anbragte børn – og 30 pct. af de anbragte børn har taget en ungdomsuddannelse som 25-årige mod 79 pct. af de ikke-anbragte.

I dette nummer af Socialpædagogen kan du i artiklen på side 12 læse om et projekt i Mariagerfjord Kommune, hvor man netop for at styrke plejebørns tilknytning til skolen har ansat en læreruddannet supervisor, der støtter plejeforældrene i at skabe bedre rammer for skolearbejdet. ■

ANBRINGELSE

Muligt at blive i plejefamilien

En 18-årig havde i to omgange fået afslag på at få opretholdt anbringelse hos sin plejefamilie trods betydelig og varig funktionsnedsættelse – nu har Ankestyrelsen ændret afgørelsen

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Opretholdt anbringelse – sådan hedder det, hvis et plejebarn efter at være fyldt 18 år alligevel kan blive hos sin plejefamilie, indtil han eller hun fylder 23 år. Det er en mulighed, der har været der siden januar 2014, og som kan gives, hvis den unge har en 'betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne'.

Der skal med andre ord være tale om unge, der har så store problemer, at de ikke har udsigt til at få en selvstændig voksertilværelse, men måske

på sigt kan komme til at bo på et botilbud efter servicelovens § 108 eller § 109.

Men en ung 18-årig fik alligevel afslag fra kommunen på at blive i den plejefamilie, hvor vedkommende var vokset op.

Den unge havde en medfødt alkoholskade, lider af OCD og multiallergi, er præget af umodenhed og svag udvikling, har generelle indlæringsvanskeligheder og har desuden en række følelsesmæssige og sociale udfordringer.

Men det blev altså et nej fra kommunen. Endda i to omgange:

Først gav kommunen afslag efter servicelovens § 76, som handler om hjælp, der kan 'bidrage til en god overgang til en selvstændig tilværelse og herunder have fokus på at understøtte den unges uddannelse og beskæftigelse samt øvrige relevante forhold, fx anskaffelse af selvstændig bolig'. Her mente kommunen, at den 18-årige var så dårligt fungerende, at ved-

kommende slet ikke kunne få en selvstændig voksertilværelse.

Nej igen – ny begrundelse

Afgørelsen blev anket, og derfor bad Ankestyrelsen kommunen se på, om der kunne være mulighed for opretholdt anbringelse efter § 76 a – den nye paragraf, der blev indført i januar 2014. Her hedder det, at kommunen skal give hjælp til unge i alderen 18 til 22 år med betydelig og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionsevne, når 'det må anses for at være af væsentlig betydning af hensyn til den unges behov for støtte, og hvis den unge eller dennes værge er indforstået hermed. Hjælpen skal bidrage til en god overgang til voksenlivet og herunder have fokus på omsorg og forberedelse til den unges næste boform'. Med andre ord netop en hjælp, der skal forberede den unge på livet på et botilbud.

Men igen sagde kommunen nej. Nu vurderede man modsat i første afgørelse, at den unges

funktionsevne ikke var betydelig og varigt nedsat og lagde vægt på, at der havde været en vis udvikling hos den unge i perioden siden den første afgørelse.

Men den vurdering blev underkendt af Ankestyrelsen, og derfor har Ankestyrelsen ændret kommunens afgørelse, så den unge kunne blive i den plejefamilie, hvor vedkommende altså er vokset op. Styrelsen lagde i sin afgørelse vægt på, at den unges funktionsevne er som beskrevet oven for, og at den unge 'kun i begrænset omfang har udviklet nogle færdigheder i forhold til at tage busser og ordne sit vasketøj'.

Ankestyrelsen slår fast, at opretholdt anbringelse kun kan tildeles, hvis der netop er tale om varige funktionsnedsættelser. Der må ikke være tale om forbigående problemer, og den opretholdt anbringelse skal desuden være af væsentlig betydning for den unges behov for støtte, og den unge skal være indforstået med støtten. ■

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



De ensomme forældre

Synspunkter

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

Læserbreve

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

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

Læserbreve og synspunkter sendes til redaktionen@sl.dk

Pårørende betragtes i dag som en vigtig ressource – men hvem tager sig af de pårørende til fx psykisk syge børn? Projekt Sif-Netværket på Holmstrupgård tilbyder forældrene et fællesskab, der kan rumme de svære ting

Af Lise Lotte Helm

Der hersker en vis forståelse for, at det kan være krævende og følelsesmæssigt belastende at have et alvorligt sygt eller handicappet barn. Men når det gælder forældre til psykisk syge og sårbare børn og unge, lades de ofte i stikken.

Resultatet er, at forældre til psykisk sårbare børn desværre ofte selv når at blive slidt ned, inden de modtager den opmærksomhed og støtte, de har brug for.

Der er i Danmark mindst 400.000 forældre til psykisk syge børn. 50 pct. af dem ender selv med at få en diagnose.

Individualiseringen og ansvarliggørelsen af forældre er generelt taget kraftigt til siden 1980'erne. Og forventningerne til, at forældrene selv klarer

alle de ekstra udfordringer, er ikke blevet mindre, siden Knud Ramian og Birgitte Ahlgreen i en rapport i 1994 beskrev, hvor meget det fyldte i forældrenes liv at skulle fungere som barnets advokat, frontkæmper og samarbejdspartner, som 'almindelig' forældre, medlevende og medlidende. Hertil kunne man tilføje fx sygeplejerske, bogholder og koordinator.

Tværtimod ser det ud til, at forventningerne til, at forældrene klarer situationen med mindst mulig hjælp, er øget. Sammenholdt med de stigende krav på arbejdsmarkedet er det med til at lægge yderligere pres på forældrene.

Afmagt, angst og undgåelsesadfærd er blot nogle af de symptomer, der let kommer til at præge hele familien. Bestræbelser på at afværge, at søskende belastes for hårdt, eller at familien går i opløsning, kommer over tid som ekstra udfordringer.

Stress, udbændthed og depression hos forældrene bliver ofte konsekvensen.

Ramt af ensomhed

Nyere neurologisk forskning bekræfter, at mennesket er et grundlæggende socialt væsen, og at selvopfattelsen går via 'de andre'. Disse kendsgerninger er vigtige, når vi fx taler om forebyggelse eller om selvopfattel-

sen hos forældre/pårørende til psykisk sårbare.

Forældrene til psykisk sårbare fortæller ofte, at de – ud over de konkrete og særligt store udfordringer til forælderrollen – er tynget af ensomhed.

Kernefamilien er hårdt belastet og er ikke længere basen for at slappe af og rekreere sig. Parforholdet nedprioriteres og storfamilien – onkler, tanter osv. – forstår ikke, hvad der foregår.

Samtidig kan det være svært at bevare tilknytningen til arbejdsmarkedet. Behandlingssystemet opleves som svært at nå, idet det offentlige/socialt system forekommer uigenkendskueligt, og uddannelsessystemet synes uden forståelse. Vennekredsen står af eller kan ikke overkommes, og fritidsaktiviteterne droppes.

Ikke alene familiens sårbare barn kan virke isoleret. Hele familien oplever sårbarheden, og forældrene oplever afmagten og ensomheden i et liv, hvor den udvidede forælderrolle har taget al pladsen.

Sif-Netværket

På Holmstrupgård har vi gennem de sidste fire år udviklet et projekt, finansieret af Socialstyrelsen, med smågrupper af forældre til hjemmeboende psykisk sårbare børn og unge i alderen 10 til 25 år.

Som baggrund for det sociale arbejde med forældregrupperne har vi ladet os inspirere af dels psykiateren McFarlanes undersøgelser, dels Paulo Freires tanker om empowerment.

Projekt Sif-Netværk (Sif står for Sårbar i familien, *red.*) har gennem otte forløb med i alt 102 deltagere tilstræbt at skabe en form for tryk base, hvor forældrene blev guidet og mødtes om et fælles indhold, for med dette udgangspunkt at få opbygget gensidig kontakt og høj grad af indflydelse på mødernes indhold. Således har hver gruppe udviklet sit eget program og sin egen kultur.

I Margit Harder og Maria Appel Nissens bog 'Socialt arbejde i en foranderlig verden' oplistes en række kriterier for det sociale arbejde med smågrupper, som kan karakterisere arbejdet i Sif-Netværk:

Grupperne beskæftiger sig med problemer af eksistentiel karakter, hvilket til dels fordrer en vis ensartethed blandt medlemmerne, hvorfor vi grupperer forældrene efter hovedtræk i børnenes vanskeligheder, samtidig med, at vi ønsker en vis forskellighed, når det handler om fx holdninger, køn og tænkemåder.

Regler for grupperne

Vi har udarbejdet en række vejledende forholdsregler, der svarer til Margit Harders overvejelser om etablering af socialt gruppearbejde:

- Forældrene har visiteret sig selv. Vores antagelse er, at ingen ville melde sig, hvis ikke de føler et behov og en relevans.
- Grupperne er på 10 til 12 personer. Grupperne må ikke være for små, dels i forhold til evt. frafald, dels fordi det giver en vis bredde i forhold

Ikke alene familiens sårbare barn kan virke isoleret. Hele familien oplever sårbarheden, og forældrene oplever afmagten og ensomheden i et liv, hvor den udvidede forælderrolle har taget al pladsen

til at finde en eller flere andre, som man kan spejle sig i eller svinger godt med.

- Der har på møderne været to tovholdere. Dels for at kunne have en arbejdsfordeling i forhold til rammer versus indhold, dels for at kunne imødekomme situationer, hvor en enkelt forælder fik behov for individuel støtte udenfor grupperummet.
- Medlemmerne har præsenteret sig selv, og gruppelederens opgave har især været at opsamle og markere interessepunkter.
- Grupperne har været lukkede, dels for at skabe tryghed, dels for at kunne komme i dybden med nogle ting og således fx kunne trække på fælles oplevelser og referencer.
- Det er tilstræbt at etablere normer om hensigtsmæssig og etisk kommunikation i gruppen, og grupperne er blevet præsenteret for ideer til forskellige former for organisering som inspiration og optakt til selvhjælpsgrupper.
- De formaliserede gruppeforløb har været afgrænset til minimum 10 gange, hvorefter der har været skabt rammer og muligheder for, at forældrene kunne mødes på egen hånd som selvhjælpsgruppe.

- Der er ikke blevet ført journaler eller anden personlig registrering af forældrene.

Samværet med ligestillede

Interne evalueringer (spørgeskemaer) viste, at 90 pct. af forældrene meldte sig til Sif-Netværk for at møde andre familier i lignende situation, fortælle de andre om egen situation og lytte til andre i en lignende situation.

Den resterende gruppe var kommet for at få mere viden vedrørende problemstillingerne omkring deres barn, eller fordi deres ægtefælle havde opfordret dem til at deltage.

I forhold til hvad der ved afslutning af det formaliserede forløb havde givet forældrene 'den største gevinst', svarede over halvdelen, at de havde fået mere viden, mens 75 pct. af deltagerne angav, at det var dejligt/befriende af møde andre i samme situation som dem selv – herunder at de havde lært noget af de andres erfaringer, som de kunne bruge i deres eget liv, og at de havde fået sat ord på følelser og oplevelser forbundet med deres position som pårørende.

Til gavn for alle

Når både børn og forældre har det svært, flytter skyldfølelsen ofte ind som et ekstra familiedlem. Forældrenes fravær og ofte svingende mentale til-

stedeværrelse på arbejdspladsen påvirker den samlede situation – ikke mindst fordi hver tredje pårørende til en psykisk syg ikke vover at nævne det på deres arbejdsplads.

For at kunne komme videre har mange af forældrene brug for at mødes med andre i samme situation – ikke mindst for at skabe et legitimt og trygt rum for formuleringen af egne følelser og behov og få sat ord på det, der er så svært.

Gruppen bliver i sig selv et socialt system, hvor man kan nærme sig accepten af såvel sin egen som tingenes tilstand og i bedste fald genopbygge tillid, håb og optimisme.

Så når undersøgelser fortæller, at ensomhed og afmagt er nogle af de mest tyngende belastninger for forældre til psykisk sårbare børn. Når vi har evidens for, at forløb i familiegrupperne gennemføres med god effekt. Og når hovedparten af grupperne efterfølgende etablerer sig som selvkørende netværksgrupper, ja, så kunne det forekomme både meningsfyldt og rentabelt at deltagelse i en netværksgruppe fx blev et tilbud i forlængelse af, at barnet får en psykiatrisk diagnose.

Dette til gavn for ikke alene de sårbare børn/unge og forældrene – ja, hele den sårbare familie – men også for behandlingssystemet, uddannelsessystemet og arbejdsmarkedet.

Måske kunne flere forældre-netværksgrupper være med til at bryde en ond cirkel – for som Harder betoner det: 'At være eller føle sig alene medfører psykisk sårbarhed'. ■

Lise Lotte Helm er projektleder med ledelsesfunktion for forskning og udvikling på Holmstrupgård. Læs mere om Sif-netværket via www.kortlink.dk/hype

Ny teknologi stiller nye krav



Af Helle Riis

Det socialpædagogiske felt har ligesom resten af samfundet måttet tilpasse sig den digitale udvikling, en udvikling, som har bragt rigtig meget godt med sig. Den har muliggjort et betydeligt kvalitativt løft af vores dokumentationsindsats, den har lettet vejen for kommunikation og faglig udveksling, den har skabt nye muligheder for de borgere, vi servicerer; der er kort sagt rigtig meget at være glad for.

Men udviklingen har også betydet, at det at være socialpædagog i dag er noget radikalt anderledes, end det var for ikke specielt mange år siden. Jovist, kerneopgaverne er fortsat de samme, som de altid har været – det drejer sig gudskelov stadigvæk om at sikre rammerne omkring vores samfunds udsatte borgere, men det er svært at komme udenom, at vi i dag skal kunne meget mere end dette.

Udviklingen har konsekvenser på alle planer i de socialpædagogiske enheder:

På praktikerniveau skal der skrives i dagbøger og pædagogiske handleplaner, eventuelle støtteværktøjer skal vedligeholdes, pårørende, der ønsker at følge med, skal serviceres mv.

På ledelsesniveau må vi stille nye krav i rekrutteringssammenhænge, være kritiske og konstruktive over for den praktiske anvendelse, sikre at netdækning og andet udstyr er up to date mv.

Desværre ses der ofte en tendens til, at et specifikt værktøj – meget ofte en app – så at sige kommer på mode, og at det betragtes som en succes i sig selv at få indsatser med udgangspunkt i dette værktøj med på handleplanerne. Men det er en ufaglig tilgang, som ikke bør understøttes af ledelsen. Indsatser skal planlægges med udgangspunkt i borgernes behov, ikke med udgangspunkt i behovet for at bruge en app.

På den seneste lederkonference fremførte ledelsesforsker Søren Vøxted, at fagligheden skal tilbage i højsædet – at vi ikke bør overlade fagligheden til folk uden faglig indsigt, men at vi selv skal tage styringen. Dette har ikke blot relevans i forhold til den generelle styring af de socialpædagogiske virksomheder, men er ligeledes en central pointe i forhold til den digitale udvikling. For hvordan skal vi som faggruppe forholde os, hvis alt det nye og smarte ikke lever op til de behov, vi har for at udøve vores faglighed over for samfundets udsatte borgere? Som Vøxted pointerer er dokumentationskrav ikke i sig selv urimelige, men dokumentationen skal *fagligt set* give mening; kravene bør ikke styre fagligheden, fagligheden bør være styrende for kravene – og præcis det samme kan siges om vores forhold til ny teknologi.

Denne pointe kan vise en potentiel vej fremad, hvor vi ikke kun skeler til, hvad der er tilgængeligt, og planlægger pædagogiske indsatser herudfra, men hvor vi ligeledes med udgangspunkt i pædagogisk viden aktivt formulerer, hvad vi vil have. Vi skal være rustede til gå i dialog med it-tekniske fagligheder og formidle vores behov klart, hvis vi vil have de services, vi faktisk har brug for.

Dette er givetvis ikke en opgave, der lader sig løfte af fragmenterede tilbud, men en opgave som kræver, at pædagogiske interessefæller står sammen. Softwareudvikling er en bekostelig affære, og vi kan ikke som enkeltstående tilbud forvente, at vi kan få leveret skræddersyede løsninger. ■

Helle Riis er formand for Socialpædagogernes sektion for ledere og mellemlidende og viceformand på Autismecenter Storstrøm.



● Er ledere og socialpædagoger gode nok til at stille krav til de systemer, vi skal anvende?

● Hvordan kan vi samarbejde om at sikre muligheder, der retter sig mod vores pædagogiske behov?