

Tid til tillid

Ny uddannelse omsætter tillidsreformens principper til konkret handling på arbejdspladsen – og gør de luftige visioner mere håndgribelige



15/2015

7. AUGUST

ISSN 0105-5399

AnsvarshavendeForbundsformand
Benny Andersen**Redaktion**Jens Nielsen (redaktør), jni@sl.dk
Maria Rørbæk, mrk@sl.dk
Tina Løvbom 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 16/2015, der udkommer den 21. august, er mandag den 10. august kl. 12. Deadline for stillingsannoncer til 17/2015 er den 24. august kl. 12. For tekstsideannoncer er deadline til 17/2015 onsdag den 19. august.

Redaktionen af 15/2015 er afsluttet den 30.7.2015

Abonnement

Abonnementspris 2015:
969,00 kr. inkl. moms (24 numre)
Løssalg: 48,00 kr. + porto

Oplag

43.445 i perioden
1.7.13-30.6.14

**Produktion**

Datagraf Communications A/S, Aarhus

Forsideillustration

Allan Stochholm



KOMMENTAR

Det er utroligt vigtigt, at indsatsen bliver drevet af den rette faglighed, og at medarbejderne har de nødvendige kompetencer. Og det kan tilsynet være med til at sikre et ensartet og godt niveau for

Socialtilsyn giver bedre kvalitet

Af Verne Pedersen
Forbunds næstformand



FOTO: THOMAS PRISKORN

Landets fem socialtilsyn har netop afleveret deres første årsrapport. Samlet set viser de fem årsrapporter, at socialtilsynene er med til at forbedre kvaliteten af den sociale indsats. Det har vi aldrig været i tvivl om. Faktisk arbejdede vi i sin tid meget målrettet på at få de sociale tilsyn oprettet. Og var også en aktiv medspiller i processen med at fastsætte rammen for tilsynene og de elementer, de ser på i forbindelse med tilsyn af landets sociale tilbud. Vi mener, at det er positivt med et ensartet, gennemsigtigt og grundigt tilsyn. Vi mener, at man som borger har ret til samme kvalitet i indsatsen – uanset om man bor i Skagen eller Svendborg.

De fem årsrapporter viser, at Socialtilsynene oplever, at de sociale tilbud og familieplejerne leverer en indsats af generel høj kvalitet. Der er naturligvis også udfordringer på området. Fx viser årsrapporternes samlede overblik, at der nogle steder er fejl og mangler i handleplaner og indsatsmål – særligt på voksenområdet. For familieplejere handler det især om, at de oplever det svært at få handleplan og indsatsmål fra kommunerne. Og manglende eller uklare indsatsmål er naturligvis et problem, da de er retningsgivende for indsatsen. Og når der er uklare indsatsmål, kan tilbuddet ikke levere den indsats, de skal, og som står mål med behovet. Derfor er det også væsentligt, at socialtilsynenes årsrapport samler op på problemet, sådan at vi fremadrettet kan få gjort noget på området. Det er netop en af styrkerne ved oprettelsen af de sociale tilsyn: Vi får bedre overblik over, hvordan det samlet set står til i de 98 kommuner.

Og vi har hele vejen ment, at det er positivt, at vi med tilsynene kan få et kig ind i maskinrummene, og ved at opsætte mål og kriterier for indsatsen sikre, at borgerne får det samme tilbud. Det er utroligt vigtigt, at indsatsen bliver drevet af den rette faglighed, og at medarbejderne har de nødvendige kompetencer. Og det kan tilsynet være med til at sikre et ensartet og godt niveau for.

Rapporterne viser også, at de sociale tilbud arbejder systematisk og professionelt med indsatsen og dokumentation af resultater. Men at der også er stor forskel på, hvor godt tilbuddene arbejder med metoderne. Fx skriver Socialtilsyn Hovedstaden, at der er et potentiale i at udvikle både kommunernes og de sociale tilbuds arbejde med indsatsmål. Og at socialtilsynene kan bidrage til dette ved at skærpe tilbuddenes fokus på dokumentation og opfyldelse af indsatsmål.

Socialtilsynene har jo ikke levet et stille liv. De skriver alle fem i deres årsrapport, at den første tid har været stærkt præget af, at der er tale om en ny organisation, der har skullet sætte af fra bar bund. Og af deres mange tal i rapporterne kan man også se, at de har haft travlt i løbet af de første halvandet år. Fx skriver de, at de har gennemført i alt 6.888 tilsynsbesøg hos familieplejere og 1.980 tilsynsbesøg på sociale tilbud sidste år. Det er ikke så lidt. Så flot arbejde af socialtilsynene og af de mange socialpædagoger, der arbejder i tilsynene.

INDHOLD



FOTO: HANNE LOOP

04 INTERNATIONALT

Den svenske model. Borås-modellen. Sådan lyder mantraet ofte, når man i Danmark skal fremhæve forbilleder for arbejdet med udsatte og anbragte børn og unge. Men der findes ikke én svensk model, men mange forskellige i landets 290 kommuner, og selvom der er styr på tingene i mange af dem, så er der krisestemning på området i Sverige, hvor udviklingen går stik mod ambitionerne: Flere institutionsanbringelser og socialrådgivere, der flygter fra området. De svenske kommuner beder nu staten om at træde i karakter med en national løsning

04 Det svenske socialvæsen er i knæ**06 TILLIDSREFORM**

Tillidsreformen er ikke noget, der kommer af sig selv. Den skal skabes ude på arbejdspladserne – og derfor har Socialpædagerne etableret en særlig tillidsambassadøruddannelse for ledere og tillidsrepræsentanter. Målet er at gøre tillidsreformen mere håndgribelig og ruste deltagerne til at kunne omsætte reformens syv principper til daglig praksis og konkret handling på arbejdspladserne. Vi har besøgt to af de arbejdspladser, hvor ledere og tillidsrepræsentanter har gennemført ambassadøruddannelsen – og hørt hvordan de arbejder med at omsætte de ofte lidt luftige visioner og principper til hverdagspraksis

06 Ambassadøruddannelse gør visionerne konkrete**09** Ambassadører folder tilliden ud**12** Fra fnidder til fællesskab

FOTO: SØREN VILDOSSARD

16 SOMMERHØJSKOLE

Fem dage med udflugter, aktiviteter, hygge og socialt samvær. Det er opskriften på alternativ ferie på Støttestreetet Magneten i Lyngby – et særligt sommertilbud til de udviklingshæmmede voksne borgere, som ikke selv har mulighed for at finansiere deres ferie. I år blev sommerhøjskolen afholdt for fjerde gang – og var med til at skabe feriestemning, sammenhold og samarbejde på tværs for både medarbejdere og borgere

16 Følelsen af sommerferie**19 FAMILIEPLEJERE**

Giv dem nu en overenskomst

20 TILFREDSHED

A-kassen helt i top

20 EFTERVÆRN

Muligt at blive hos plejefamilien

22 KVALITETSTJEK

Socialtilsyn gør en forskel

22 SOCIALPOLITIK

Hård kritik af satspuljen

23 GENERALFORSAMLINGER 2015

Indkaldelse til kredsens generalforsamlinger

INTERNATIONALT

Det svenske socialvæsen er i knæ

Danmark kigger mod Sverige, når der skal findes løsninger på børne- og ungeområdet. Men virkeligheden på den anden side af Øresund er barsk: Socialrådgiverne flygter fra området, antallet af institutionsanbringelser stiger, underretningerne høber sig op, og et dødsfald i en slægtsplejefamilie har rystet samfundet

Af Kirsten Holm-Petersen, redaktionen@sl.dk

Socialvæsenet skal fungere som samfundets yderste beskyttelsesnet, og sådan er det ikke i alle tilfælde i dag

Cecilia Grefve,
national koordinator

Der er svenske kommuner, hvor alt fungerer *jättegodt*. Det er alle enige om. Ikke at Borås nævnes med et ord af dem, som Socialpædagogen har talt med. Det kommer som en overraskelse for alle *hinsidan*, at en svensk kommune på denne måde har dannet forbillede for danske kommuners måde at gribe børne- og ungeområdet an på.

– Hvor sjovt. Der er måske noget, som jeg ville kunne lære af Borås, smiler Cecilia Grefve gennem telefonen.

Ikke at der er meget at smile af for Cecilia Grefve. I marts i år udpegede den svenske regering hende til at kulegrave det svenske socialvæsen, efter at både børneombudsmanden, Socialstyrelsen, Riksdagens tværpolitiske børnegruppe, fagforeningerne, kommuneforbundet SKL og repræsentanter for velgørende foreninger på et fællesmøde havde peget på, at noget måtte gøres.

Som *national samordnare* skal Cecilia Grefve rejse Sverige tyndt. Hun skal besøge 50 ud af Sveriges 290 kommuner (herunder Borås), og undervejs skal hun hver tredje måned rapportere tilbage til regeringen.

Baggrunden er dystert. Problemerne står nærmest i kø, og der er en bemærkelsesværdig enighed, når de skal beskrives.

Ingen opfølgning hos anbragte børn

Et af de alvorligste problemer er, at sagsbehandlere flygter fra deres stillinger. Kristina Folkes-

son, der er socialpolitisk strateg i fagforeningen Vision (Socialpædagogernes søsterorganisation), formulerer det sådan her:

– Tidligere var det erfarne socialsekretærer, der arbejdede med børn og unge. I dag er det de unge og nyuddannede, og de får ikke den introduktion, de har brug for, så de laver fejl. Angsten for at lave fejl er frygteligt stor hos de unge, så også derfor stopper de igen så hurtigt som muligt. Personaletudskiftningen er enorm, så børnene og de unge får nye sagsbehandlere hele tiden.

Vision siger det, SKL siger det og Cecilia Grefve siger det: At manglen på sagsbehandlere betyder, at der er børn og unge, der ikke får den støtte, de har behov for. At der er mange meldinger om børn og unge, der ringer og ikke kan få fat på en sagsbehandler. At sagsbehandlerne ikke overholder lovens krav om udredninger i børnesager inden for tre måneder. At underretninger ligger alt for længe (og i øvrigt i sig selv er et problem, fordi der bliver flere og flere af dem). Og at der ikke sker den opfølgning hos anbragte børn, som de har krav på.

For parterne er der ikke én forklaring på, at socialvæsenet befinder sig i det, nogen har beskrevet som 'frit fald'. Dårlig økonomi i kommunerne, stor kompleksitet i sagerne, mange dokumentationskrav, der sluger tiden, uoverskuelig lovgivning, forældede it-systemer, kortsigtede satsninger, mange omorganiseringer og et stigende antal underretninger presser alt sammen forvaltningerne.

Institutioner nødvendige

Et andet problem er, at anbringelsestallet stiger. I 1992 var der cirka 15.000 anbragte børn og unge, i 2013 var tallet ifølge SKL steget til 32.600. Flere og flere børn og unge bliver også anbragt på døgninstitution.

– Virkeligheden på anbringelsesområdet har ikke fulgt ambitionerne. Antallet af uledsagede flygtningebørn er steget voldsomt i Sverige, men det er ikke hele forklaringen. Det er svært at sætte fingeren på, hvorfor institutionsanbringelserne stiger. Men under alle omstændigheder må vi jo konstatere, at de foranstaltninger, der ligger for en institutionsanbringelse – forebyggelse eller familiepleje – ikke altid er lykkedes, og det er jo interessant, siger Solveig Freby fra Socialsty-

Tidligere var det erfarne socialsekretærer, der arbejdede med børn og unge. I dag er det de unge og nyuddannede, og de får ikke den introduktion, de har brug for, så de laver fejl. Angsten for at lave fejl er frygteligt stor hos de unge, så også derfor stopper de igen så hurtigt som muligt

Kristina Folkesson, socialpolitisk strateg, fagforeningen Vision

relsen, der som myndighed følger udviklingen i anbringelsestallet.

Visions Kristina Folkesson supplerer:

– En af forklaringerne er sikkert, at behandlingsarbejdet i kommunerne tager mange af ressourcerne, så der bliver mindre tid til det forebyggende arbejde. Derfor udvikler en sag sig ofte til en krise, inden man griber ind. Og så kan en institutionsplacering være nødvendig.

Spørgsmålstegn ved familiepleje

Sverige har i årtier haft et socialpolitisk mål om at fremme familiepleje på bekostning af institutioner. Men mange svenske kommuner oplever alvorlig mangel på plejefamilier, og bekymringen vokser for, at børn anbringes i plejefamilier, der ikke er gode nok.

SKL kalder i en spritny handlingsplan fra juni på, at staten træder mere frem på scenen 'samlet, kontinuerligt og langsigtet'. At man fx tager initiativ til en national rekrutteringskampagne, danner et nationalt center for familieplejespørgsmål og udvikler nye måder at kvalitetssikre familieplejen som anbringelsesform.

'Men socialvæsenets stærke prioritering af familiepleje bør nok nuanceres', skriver SKL i sin handlingsplan. Videre nævnes, at der er mange sammenbrud i familiepleje, og at når det går dårligere for unge på institution end for unge i familiepleje, så skyldes det måske, at der er tale om to forskellige målgrupper.

SKL peger også på, at forskerne Bo Vinnerljung og Tore Andreassen i 2015 har offentliggjort et forskningspapir, hvor de påviser, at der fortsat er store huller, når det handler om den samlede viden om familiepleje.

Dødsfald i slægtspleje

Alle de svenske overvejelser handler dybest set om at forsøge at forbedre situationen for de mange børn og unge, der af den ene eller anden grund er udsatte.

– Socialvæsenet skal fungere som samfundets yderste beskyttelsesnet, og sådan er det ikke i alle tilfælde i dag, siger Cecilia Grefve.

De færreste siger det rigtigt højt i dag. Men ét dødsfald – et mord – ligger i baghovedet på mange af dem, der aktivt arbejder på at forbedre forholdene i socialvæsenet. Sidste forår døde 8-årige Yara af den mishandling, hun blev udsat for, mens hun boede hos sin morbror og moster, som Landskrona Kommune havde givet slægtsplejetilladelse.

Sagen fik stor mediebevågenhed. 'Yara afslører et socialvæsen i en dyb krise'. 'Svidende kritik af socialvæsenet i tilfældet Yara', var blot nogle af overskrifterne i artikler om, at både politiet, skolen og sagsbehandlerne fejlede i det tragiske dødsfald. At politiet ikke ringede til socialkontoret, da de blev ringet op af en bekymret nabo. At skolen ikke indberettede, at pigen tit ikke kom i skole. At sagsbehandleren ikke talte nok med pigen inden anbringelsen og ikke undersøgte morbroren og mosteren godt nok, inden de fik pigen i slægtspleje.

Tilbage til forebyggelsen

For Cecilia Grefve handler de næste to års arbejde som national samordner bl.a. om en bedre inddragelse af de udsatte børn og unge selv. At de skal deltage, når deres forhold udredes af kommunen, at der skal være nogen i den anden ende, når de ringer, fordi de har det dårligt, og at også børn og unge i familiepleje og på institution forstår, at socialvæsenet er til for dem.

– Et stort arbejde, kalder hun det.

Og som en del af dette arbejde er der en ting, der ligger hende meget på sinde.

– Vi skal tilbage til det gode, sociale arbejde, hvor vi mødte familierne, før det gik galt, siger hun i mobiltelefonen fra et tog et sted i Sverige, hvor hun har besøgt endnu en af de 50 kommuner på sin liste.

Også derfor håber Cecilia Grefve, at de kommende mange måneders rundtur i de svenske kommuner vil vise, hvordan man på nationalt plan kan lære af de kommuner, hvor tingene fungerer.

Til den tid vil Borås måske komme på landkortet – også i Sverige. ■

Fakta om Sverige

Sverige har 9,8 mio. indbyggere. Landet er opdelt i 290 kommuner, organiseret i SKL, Sveriges Kommuner og Landsting.

I marts 2015 udpegede regeringen Cecilia Grefve til national samordner for det sociale børne- og ungeområde – se www.socialbarnungdom.se

I juni 2015 kom SKL med handlingsplanen 'Styrkelse af beskyttelsen af børn og unge' – se mere via www.kortlink.dk/gzdd

TILLIDSREFORM

Ambassadøruddannelse gør visionerne konkrete

De syv principper, der er omdrejningspunktet i tillidsreformen, skal omsættes til konkret handling på arbejdspladserne. Det er målet med tillidsambassadøruddannelsen, som nu skal udbredes til alle Socialpædagogernes 10 kredse

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Illustration: Allan Stochholm

Når den offentlige sektor præges af tillid, vil der være bedre service til borgerne, større kvalitet i arbejdet, øget trivsel og mere enkle arbejdsgange. Det er essensen i den tillidsreform, som regeringen, de faglige organisationer

og arbejdsgiverne blev enige om i 2013. Aftalen bygger på syv principper for modernisering af det offentlige arbejde (se boks).

Men en ting er principper og målsætninger. Noget andet er at omsætte visionerne til daglig praksis og konkret handling på arbejdspladserne, og det er netop, hvad et pilotprojekt om en tillidsambassadøruddannelse har forsøgt at gøre. I projektet, som Socialpædagogerne har gennemført i samarbejde med Offentligt Ansattes Organisationer, OAO, er ledere og tillidsrepræsentanter fra 10 forskellige socialpædagogiske arbejdspladser blevet rustet til at arbejde med tillid som omdrejningspunkt på arbejdspladsen.

– Tillidsreformen kommer jo ikke af sig selv. Den skal skabes ude på arbejdspladserne, og her er nøglepersonerne ledere og tillidsrepræsentanter. Det er dem, der i praksis skal klædes på til at oversætte de syv principper i tillidsreformen, og derfor er det så god en idé at uddanne tillidsambassadører, siger Socialpædagogernes formand, Benny Andersen.

I pilotprojektet deltog fem arbejdspladser fra Kreds Nordjylland og fem fra Kreds Storstrøm. Men det blev før sommerferien besluttet, at tillidsambassadøruddannelsen nu skal udbydes i samtlige kredse.

– Vi tror på, at det er den rigtige måde at gøre det på, hvis vi skal have tillidsreformen til at virke ude på arbejdspladserne. Derfor har vi nu besluttet, at tillidsambassadøruddannelsen skal være landsdækkende, så alle kredse kan få glæde af konceptet med at uddanne tillidsrepræsentanter og ledere i fællesskab, siger Benny Andersen.

Positive erfaringer

Erfaringerne fra pilotprojektet har været positive, viser evalueringen. På de ti arbejdspladser, der

Syv principper for samarbejde om modernisering

Aftalen om samarbejde om modernisering af den offentlige sektor – også kaldet tillidsreformen – bygger på følgende syv principper:

1. Styring i den offentlige sektor skal fokusere på mål og resultater.
2. Dialog, åbenhed og klare mål skal være udgangspunkt for opgaveløsningen.
3. Ledelse og styring skal tage afsæt i tillid og ansvar.
4. Udvikling og fagligt handlerum skal bygge på velbegrunderet dokumentation.
5. Opgaveløsningen skal baseres på viden om, hvad der virker.
6. Ledelse og engagement skal fremme innovation.
7. Offentlig service skal inddrage borgernes ressourcer.



Tillidsambassadøruddannelse – fra principper til praksis

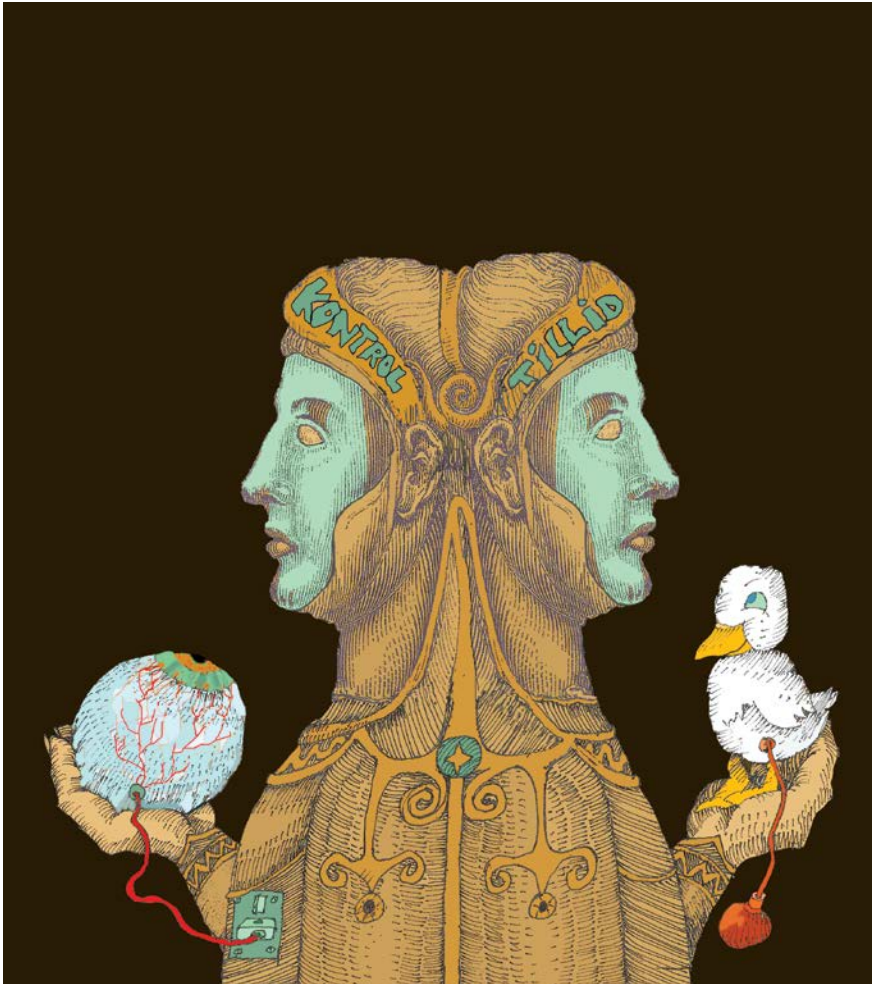
Tillidsreformen er aftalt centralt. Den skal gennemsyre den offentlige sektor fra top til bund – og ikke mindst virke lokalt på arbejdspladserne. Derfor udbyder Socialpædagogerne i samarbejde med Offentligt Ansattes Organisationer, OAO, en tillidsambassadøruddannelse, hvor deltagerne lærer, hvordan de kan omsætte principperne for tillidsreformen til konkret handling på arbejdspladserne.

På tillidsambassadøruddannelsen bliver deltagerne bl.a. introduceret til:

- Hvordan man kan opbygge en tillidsbaseret arbejdsplads.
- Hvordan der kan tænkes nyt i forhold til styring, ledelse og samarbejde, så det understøtter arbejdet med kerneopgaven.

- Redskaber til at kortlægge problemstillinger og fokusere en indsats.
- Redskaber til at inddrage medarbejdere og andre i at finde løsninger på problemstillingerne.
- Redskaber til at implementere og forankre en forandring på arbejdspladsen.

Uddannelsen har arbejdspladsen som omdrejningspunkt og er målrettet ledere og tillidsrepræsentanter, som regnes for at være nøglepersoner i forhold til at skabe forandring på arbejdspladsen. I løbet af uddannelsen, der består af tre moduler, prøver deltagerparrene metoderne af i praksis ved at arbejde sammen om en konkret forandring på arbejdspladsen.



deltog i perioden fra december 2014 til februar i år, har forløbet været med til at skabe dialog, styrke samarbejdet og givet et fælles fundament for forandring på arbejdspladsen.

– En af styrkerne ved tillidsambassadøruddannelsen er, at al undervisning på de tre moduler tager udgangspunkt i deltagerens virkelighed

Hvad er tillid?

Tillid er, når vi har positive forventninger til hinanden og accepterer risikoen for, at den anden ikke lever op til forventningerne. Som når ledelsen løsner kontrollen af medarbejderne i forventning om, at medarbejderne gør deres bedste for at løse arbejdsopgaverne. Eller når medarbejderne har tillid til, at ledelsen tager beslutninger, som varetager det fælles bedste.

Tillid handler også om at have en positiv indstilling til andre mennesker. At man som udgangspunkt tror, de er kompetente, gode eller ærlige.

Tillid er ikke det modsatte af ledelse og styring, men en anden form for ledelse og styring, der består i 'besluttet risiko'.

Tillidsfyldte relationer mellem medarbejdere og mellem medarbejdere og ledelsen er en værdifuld kapital på lige fod med økonomi og maskiner. Virksomhederne er afhængige af denne sociale kapital for at løse deres kerneopgaver.

Tillidsreformen kommer jo ikke af sig selv. Den skal skabes ude på arbejdspladserne, og her er nøglepersonerne ledere og tillidsrepræsentanter

Benny Andersen, formand,
Socialpædagogerne

Som tillidsambassadører har deltagerne nu fået nogle meget konkrete værktøjer til at arbejde mere systematisk med forandringer – og til at sætte tillid på dagsordenen i organisationen

Christina Borries, konsulent, OAO

og de udfordringer og problemer, de står med i hverdagen. På hvert modul har vi arbejdet med meget konkrete problemstillinger, og deltagerne fra de ti meget forskellige arbejdspladser har haft stor glæde af at videndele og udveksle erfaringer, fortæller Christina Borries, konsulent i OAO.

Hun har været med til at udvikle uddannelsen, som skal styrke deltagerens kompetencer i forhold til at kunne arbejde konkret med tillidsreformen og omsætte de syv principper til praksis.

– Vores evaluering viser, at deltagerne er stolte over den ambassadørrolle, de har. De føler, de er en del af en større bevægelse, hvor det helt overordnede mål er, at tillid skal præge hele den offentlige sektor. Men forandringer skal jo sættes i gang ude på den enkelte arbejdsplads, og som tillidsambassadører har deltagerne nu fået nogle meget konkrete værktøjer til at arbejde mere systematisk med forandringer – og til at sætte tillid på dagsordenen i organisationen, siger Christina Borries, som mener, at det er helt afgørende, at netop tillidsrepræsentanter og ledere uddannes sammen.

– Når disse to grupper samarbejder til dagligt, handler det jo ofte om at forhandle sig frem til et resultat. Men i det her forløb træder ledere og tillidsvalgte ligesom ud på en fælles platform, hvor de i fællesskab skal være med til at skabe gode forandringer, forbedret dialog og øget tillid på arbejdspladsen. De skal så at sige spille hinanden gode, siger Christina Borries. ■

Ambassadører folder tilliden ud

Tillidsfrøet var sået i forvejen. Men for de fire deltagere fra Guldborgsund Handicap har tillidsambassadøruddannelsen været en oplagt anledning til at kvalificere arbejdet med tillid – og få de luftige visioner omsat til hverdagspraksis

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

Hvem har bedst fingeren på pulsen med hensyn til, hvor der er behov for faglig udvikling? Det har medarbejderne, hvis man spørger ledelsen i Guldborgsund Handicap, som har valgt at inddrage medarbejderne i arbejdet med at skabe en ny kompetencestrategi – og lave et aktuelt kursuskatalog. Samme opskrift blev brugt, da der skulle lægges planer for sammenlægningen to organisationer – og to arbejdspladskulturer. Heller ikke her blev procesplanen udtænkt i det ledelsesmæssige maskinrum – det skete via personalemøder, workshops og fokusgrupper, hvor alle involverede medarbejdere og ledere deltog.

To processer, som for leder af Guldborgsund Handicap, Christian Barding, er oplagte eksempler på, hvordan man omsætter tankerne i tillidsreformen til daglig praksis.

– Når vi taler om tillid på en arbejdsplads, så handler det i min optik om langt mere end tillid mellem to mennesker. I en organisation som vores er det helt afgørende, at vi har tillid til hinanden på alle niveauer. Og det indebærer, at vi skal turde betro hinanden opgaver og ansvar på kryds og tværs i organisationen. Det handler om åben dialog, videndeling – og om at sætte alle kræfter i spil for at opnå vores fælles mål om hele tiden at udvikle de ydelser, vi tilbyder borgerne, siger Christian Barding.

Principper omsættes til handling

Lige siden han for godt halvanden år siden trådte som leder af Guldborgsund Handicap, har Christian Barding målrettet arbejdet med at indføre tillidsbaseret ledelse og opbygge en tillidsbaseret struktur i hele organisationen. Han tror nemlig fuldt og fast på, at tillid er nøglen til at

løse opgaverne bedre – og skabe trivsel og dynamik på arbejdspladserne.

Derfor var det også helt oplagt for Guldborgsund Handicap at deltage i et nyt pilotprojekt om at uddanne såkaldte tillidsambassadører (se boks), hvor i alt ti arbejdspladser fra Socialpædagogernes Kreds Storstrøm og Kreds Nordjylland fik chancen for at sætte arbejdet med tillid lidt mere i system. Uddannelsesforløbet var arrangeret af Socialpædagerne i samarbejde med Offentligt Ansattes Organisationer, OAO, og fra Guldborgsund Handicap deltog også tre tillidsrepræsentanter fra forskellige dele af organisationen.

– Vi ved jo godt, at tillidsreformen er vedtaget, og at der nu er nogle principper, vi skal arbejde ud fra i det offentlige. Men derfra og så til at vide, hvad det reelt betyder, og hvordan man kan anvende principperne i praksis, der er et stykke vej. Derfor var vi glade for at få mulighed for at gennemføre tillidsambassadøruddannelsen, for det gav os nogle værktøjer til at gøre tillidsreformens principper meget konkrete, fortæller socialpædagog Niels Paaskensen, som var en af de tre tillidsrepræsentanter, der deltog i forløbet fra Guldborgsund Handicap.

Forandringer der involverer

Formålet med ambassadøruddannelsen, som Socialpædagerne har besluttet at rulle ud i samtlige 10 kredse efter sommerferien, er at gøre

Når vi taler om tillid på en arbejdsplads, så handler det i min optik om langt mere end tillid mellem to mennesker. I en organisation som vores er det helt afgørende, at vi har tillid til hinanden på alle niveauer

Christian Barding, leder, Guldborgsund Handicap

Nye tider for Guldborgsund Handicap

Guldborgsund Handicap er en afdeling under socialområdet i Guldborgsund Kommune – og befinder sig lige nu midt i en stor sammenlægning, hvor Guldborgsund Handicap pr. 1. juli 2015 lægges sammen med Den Sociale Virksomhed. Herefter vil Guldborgsund Handicap varetage alle tilbud til voksne borgere med nedsat fysisk, psykisk eller social funktionsevne.

Guldborgsund Handicap har i alt ca. 300 medarbejdere, som bl.a. arbejder på kommunens døgninstitutioner, botilbud, beskæftigelses- og aktivitetstilbud samt støtte- og kontaktcentre. Guldborgsund Handicap dækker rent geografisk et stort område, der omfatter hele Falster samt de oprindelige østlollandske kommuner Nysted og Sakskøbing.

Hvis tillid skal give mening, skal man være i stand til at koge det ned og omsætte det til sin egen hverdag, og det lærte vi bl.a. på uddannelsen

Niels Paaskesen, socialpædagog og tillidsrepræsentant, Guldborgsund Handicap

tillidsformen mere håndgribelig og ruste deltagerne til at kunne omsætte reformens syv principper til daglig praksis og konkret handling på arbejdspladserne. Og det er der brug for, lyder det samstemmende i Guldborgsund Handicap.

– Tillid er grundlæggende for, at en virksomhed udvikler sig. Men det jo en lidt luftig størrelse, for hvad betyder det egentlig? Hvis tillid skal give mening, skal man være i stand til at koge det ned og omsætte det til sin egen hverdag, og det lærte vi bl.a. på uddannelsen, siger Niels Paaskesen.

De tre moduler i forløbet tog udgangspunkt i deltagerens hverdag – og en af opgaverne gik på, at deltagerne skulle gennemføre en forandring på arbejdspladsen med udgangspunkt i tillidsreformens principper og metoder lært på undervisningsmodulerne.

Her valgte gruppen fra Guldborgsund Handicap at tage fat på en aktuell sammenlægning, hvor Den Sociale Virksomhed skulle lægges ind under Guldborgsund Handicap. Målet var at skabe en forandringsproces, der involverede alle 150 medarbejdere – og som var gennemsyret af tillid.

– Vi lagde i fællesskab en tillidsbaseret strategi, hvor samtlige medarbejdere var samlet til personalemøder og på workshops for at finde frem til, hvad et godt indhold kunne være i en ny organisation. Hvad skal vi gøre mere af, og hvad skal vi gøre mindre af. Det var helt nede på lavpraksisniveau, og alle fik lov til at byde ind, fortæller Christian Barding.

Siden er visionerne blevet afprøvet i praksis gennem i alt 11 forsøgsprojekter.

– Det har handlet meget om at få to organisationer til at fungere sammen – og give to forskellige personalegrupper mulighed for at se en fælles

vej og gøre tingene sammen. Vi kom vidt omkring og endte på aktiviteter lige fra zumbadage på aktivitetscentrene til overordnede diskussioner om, hvad vi vil med ungdomskulturen i kommunen. Og med det projekt har vi kunnet afprøve tillidsbaseret samarbejde i praksis, siger socialpædagog og tillidsrepræsentant, Dorte Nørfelt.

Tæt dialog på hjul

På de lange køreture fra Lolland-Falster til dér, hvor undervisningen fandt sted, sad lederen og de tre tillidsvalgte under samme biltag i adskillige timer – og de ture viste sig hurtigt at blive et af omdrejningspunkterne i uddannelsesforløbet.

– Vi har haft nogle virkelig livlige snakke og drøftelser om nogle af de dilemmaer, vi møder i hverdagen. Normalt, når vi mødes, skal vi jo være meget konkrete. Men på de her køreture havde vi muligheden for en helt fri dialog uden referat, og det gav os alle fire en langt større viden om, hvordan tingene ser ud andre steder i organisationen, fortæller Tage V. Hansen, socialpædagog og tillidsrepræsentant.

Samme oplevelse har Christian Barding, som ser det som helt afgørende, at ledere og tillidsvalgte hives ud af hverdagens rammer i sådan et uddannelsesforløb.

– Tillidsambassadøruddannelsen er et fantastisk godt udgangspunkt for, at tillidsrepræsentanter og ledere får sat sig ned og lavet et servicetjek på, om tingene fungerer optimalt i organisationen. Det gør noget godt, når vi på den måde sætter os sammen med en dagsorden, der rækker ud over den daglige opgaveløsning – og rent personligt er det, jeg nok har fået allermost ud af, de mange gode snakke vi har taget i forløbet og ikke mindst i bilen på vej til og fra kurset, siger han.

Medarbejdere udvikler uddannelse

I Guldborgsund Handicap er tillid ikke et ukendt begreb, og allerede inden tillidsambassadøruddannelsen blev lanceret, var der sat gang i flere processer og forandringer baseret på tillid. Men ingen af de fire deltagere er i dag i tvivl om, at uddannelsen har kvalificeret arbejdet med tillid.

– Selvom tillidsfrøet allerede var sået hos os, så betyder dét, at der kommer en reform og noget lovmæssigt omkring tillid, at der sættes ekstra skub i arbejdet med tillid. Og i den proces har tillidsambassadøruddannelsen inspireret os meget, fordi vi fik et godt indblik i, hvad der ligger bag alle tankerne og visionerne om tillid, fortæller Niels Paaskesen.

Et af de forløb i Guldborgsund Handicap, hvor man har benyttet sig af en tillidsbaseret proces,

Kort om tillidsambassadøruddannelsen

- Uddannelsen består af tre moduler.
- Leder og tillidsrepræsentant deltager sammen på uddannelsen.
- Deltagerne skal gennemføre en forandring på deres arbejdsplads med udgangspunkt i tillidsreformens principper og metoder lært på undervisningsmodulerne.
- Uddannelsen er lavet i samarbejde mellem Socialpædagogerne og Offentligt Ansattes Organisationer, OAO.
- Uddannelsen blev i første omgang kørt som pilotprojekt i to kredse, hvor i alt ti arbejdspladser deltog. Efter sommerferien tilbydes uddannelsen i alle Socialpædagogernes 10 kredse.



er i arbejdet med at udvikle en ny kompetencestrategi. I stedet for – som man tidligere har gjort – at give uddannelse og kurser til medarbejderne ud fra individuelle ønsker, valgte ledelsen at nedsætte et medarbejderbåret kommissorium, der endte med at lave et helt nyt uddannelseskatalog.

– Vi mener, at faglighed og tillid skal være det grundlæggende fundament i en organisation, og derfor ønskede vi at lave en fælles strategi for faglig udvikling. Ved at inddrage medarbejderne og lade dem definere, hvad det helt præcist er, vi skal være dygtigere til, får vi opbygget en fælles faglighed i hele organisationen, siger Christian Barding.

Fremover vil det derfor være sådan, at hvis en medarbejder fx har gennemført en ekstrauddannelse på diplomniveau, så laver vedkommende efterfølgende kurser for sine kolleger. Det er aktuelt med 20 socialpædagoger, som netop er blevet uddannet på diplomniveau i psykiatri – og som om kort tid skal uddanne deres kolleger på en række kurser.

– Det virker rigtig godt at lade medarbejderne lære fra sig på den måde. I et team får man pludselig mulighed for at opbygge en fælles faglighed og forståelse af nogle konkrete faglige udfordringer, og det er også en måde at arbejde med tillid på, lyder det fra Christian Barding.

Principper skal være nærværende

Selvom de fire tillidsambassadører ikke formelt har formidlet til resten af organisationen, hvad de har lært og arbejdet med i forløbet, så er de i

fuld gang med at bruge deres viden og værktøjer i praksis overfor kollegerne.

– I bund og grund synes jeg egentlig, at det her med tillid er lidt piece of cake. Hvis ellers demokratiet fungerer på arbejdspladsen, og der er en god dialog, så er der også tillid til stede. Men når det kommer til selve tillidsreformen og vores tillidsambassadørrolle, ved vores kolleger faktisk ikke ret meget om det. Så det er udfordringen nu – at få budskabet ud og implementeret det, vi hver især forstår ved de syv principper. De kunne jo have været nogle andre – men jeg ser principperne som udmærkede spilleregler for en tillidsreform, siger Dorte Nørfelt.

Hendes kollega Niels Paaskesen går selv og pusler med et par idéer til at udbrede budskabet om tillid.

– Jeg kunne godt tænke mig at sætte de syv principper mere i spil ved at bruge dem aktivt på fx vores teammøder. Vi kunne hænge dem op på væggen og bruge enhver anledning til lige at vende principperne i teamet – fokusere på, hvordan vi praksis tager afsæt i det, der står. På den måde bliver det mere nærværende, siger han.

For Christian Barding er det dog ikke så vigtigt, at alle medarbejdere ved præcist, hvad tillidsreformen går ud på.

– Det afgørende er ikke, at den enkelte socialpædagog ved, hvad der står i reformen. Det afgørende er, om de føler, de er en del af en arbejdsplads gennemsyret af tillid og dialog. Det er det, der gør forskellen. Ikke hvorvidt den enkelte medarbejder kender principperne. ■

DIALOG Det blev til mange livlige snakke om hverdagens dilemmaer i Guldborgsund Handicap, når tillidsrepræsentanterne Tage V. Hansen (tv) og Dorte Nørfelt samt leder Christian Barding kørte i samlet flok til og fra undervisningen på tillidsambassadøruddannelsen.



TILLIDSREFORM

Uddannelsen gav os en masse gode redskaber, som vi gerne ville afprøve i praksis, for selvom rådighedsvagten nu var sparet væk, så venter flere forandringer, besparelser og effektiviseringer forude

Hanne Juul, leder af Botilbuddet Vester Hassing

Fra fnidder til fællesskab

Botilbuddet Vester Hassing er blevet bedre rustet til at samarbejde om fremtidige forandringer, efter arbejdspladsens leder og tillidsrepræsentant har gennemført tillidsambassadøruddannelsen

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

Det skabte ikke en god stemning på botilbuddet Vester Hassing i Aalborg Kommune, da rådighedsvagten blev sparet væk den 1. januar i år. Nattevagten skulle dermed være alene på botilbuddet, der har 30 udviklingshæmmede beboere i alderen 26 til 82 år.

– Der kom uro og sådan en drænende snak i huset, så det blev træls at gå på arbejde. Der var ingen tvivl om, at det ville være en rigtig god idé at få fnidderet stoppet, inden det løb løbsk. Samtidig ved vi jo, at der vil komme flere besparelser i fremtiden, så vi var nødt til at finde ud af, hvordan vi kan gribe det an, så vi kan samarbejde om det på en måde, hvor vi ikke sætter arbejdsglæden over styr, siger Jette Aarestrup, der er

tillidsrepræsentant for de næsten 40 socialpædagoger på botilbuddet.

Besparelsen af rådighedsvagten kom lige før, Jette Aarestrup og Hanne Juul, der er leder af Botilbuddet Vester Hassing, skulle deltage i Socialpædagogernes pilotprojekt, hvor de blev uddannet til tillidsambassadører.

På uddannelsen skulle de arbejde med en konkret problemstilling fra deres arbejdsplads, og de valgte at fokusere på problematikken omkring rådighedsvagten, der blev sparet væk.

– Uddannelsen gav os en masse gode redskaber, som vi gerne ville afprøve i praksis, for selvom rådighedsvagten nu var sparet væk, så venter der flere forandringer, besparelser og effektiviseringer forude. Vi ville gerne undersøge, hvordan vi kan opnå medarbejdernes medspil frem for modstand i de situationer, så vi sammen kan håndtere forandringerne bedst muligt, siger Hanne Juul.

Snak i krogene

De mulige besparelser på nattevagtsområdet havde været diskuteret i nogle år i Aalborg Kommune. Det var derfor noget, som medarbejderne på botilbuddet Vester Hassing frygtede ville ske, selvom den vågne nattevagt stort set aldrig havde brug for at vække rådighedsvagten.

– Det gav alligevel tryghed, at der var en rådighedsvagt, for vi ligger isoleret uden for byen. Samtidig spillede det naturligtvis også ind, at besparelsen ville betyde, at folk mistede en fridag, fordi de i stedet for en 14 timers rådighedsvagt nu skulle have to dagvagter på syv timer, siger tillidsrepræsentant Jette Aarestrup.

På ledermøderne i kommunen havde Vester Hassings leder Hanne Juul længe været med til at diskutere besparelserne, inden de blev til virkelighed, og botilbuddet skulle spare rådighedsvagten væk.

Da besparelsen var en realitet, udarbejdede hun en beredskabsplan for, hvordan nattevagten alligevel kunne gå tryk på arbejde – der skulle fx komme et besøg i løbet af natten af en medar-



Diskuter på facebook

Hvordan arbejder I med tillid?

Socialpædagogerne uddanner ambassadører, der skal omsætte tillidsreformen til daglig praksis og konkret handling. Hvad gør I på jeres arbejdsplads for at sætte tillid på dagsordenen? Og hvad betyder tillid egentlig i hverdagen?

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



bejder fra et andet botilbud en halv times kørsel derfra. Hun fortalte om beslutningen og planen i et nyhedsbrev.

– Jeg syntes egentlig, at jeg havde lavet en rigtig god plan, men alligevel blev der meget snak i krogene. Jeg tror, at det var, fordi jeg havde glemt at fortælle om alle mellemregningerne, men kun fortalte om resultatet. Jeg havde jo selv fået diskuteret og bearbejdet beslutningen, men den proces havde medarbejderne ikke været igennem. Det kom som et chok for dem, og de reagerede med vrede, sorg og afmagt, siger Hanne Juul.

På tillidsambassadøruddannelsen har hun og Jette Aarestrup fået et godt indblik i, hvordan medarbejdere reagerer på forandringer.

– Det kan ikke undgås, at der kommer en reaktion, men vi kan komme hurtigere over det, hvis der er tillid til, at der fra lederside er gjort, hvad der skulle gøres for at imødegå et negativt indgreb, og hvis vi får indflydelse på, hvordan vi bedst muligt gennemfører besparelserne, siger Jette Aarestrup.

Fællesmøde gav luft

Tidligere har leder og medarbejdere på botilbuddet Vester Hassing ikke talt så meget om, hvordan de skal arbejde sammen. De har bare gjort det, og det er egentlig gået meget godt. Men på tillidsambassadøruddannelsen blev Hanne Juul og Jette

Aarestrup præsenteret for nogle redskaber, som kunne være med til at skabe et andet og mere tillidsfuldt samarbejde.

– For mig var det noget af en øjenåbner, at vi jo kunne samarbejde om problemstillingerne på en anden måde, og vi var begge meget opsatte på at afprøve det i praksis, siger Jette Aarestrup.

Sammen med Hanne Juul besluttede hun derfor at indkalde til et fællesmøde for alle medarbejdere. Her begyndte Hanne Juul mødet med at holde et oplæg om de seneste besparelser på nattevagtsoverområdet.

– Jeg fortalte egentlig ikke noget, som jeg ikke allerede havde skrevet i nyhedsbrevet til dem. Men det gjorde en stor forskel, at vi kunne se hinanden i øjnene og stille spørgsmål og få svar, mens alle var med, siger Hanne Juul.

Derefter blev medarbejderne sendt ud i grupper for at diskutere, hvad det var, der trak arbejdsmiljøet i en negativ retning. Deres svar blev delt med alle og handlede meget om besparelser, og om at medarbejderne gerne ville høres og inddrages og have mere information.

– De ville gerne noget mere på banen, og det er jo ofte også medarbejderne, der bedst ved, hvor der kan spares. Vi gav derfor også udtryk for, at vi gerne ville trække mere på deres erfaringer, fortælle Jette Aarestrup.

SAMARBEJDE På tillidsambassadøruddannelsen fik både tillidsrepræsentant Jette Aarestrup (th) og leder Hanne Juul øjnene op for nye måder at samarbejde på – og de har i fællesskab efterfølgende afprøvet metoder og teori i praksis på Botilbuddet Vester Hassing.





Det har gjort vores arbejde mere enkelt, og samtidig har den nye tillidsbaserede samarbejdsform betydet, at kvaliteten i vores arbejde er blevet øget

Jette Aarestrup, tillidsrepræsentant,
Botilbuddet Vester Hassing

Bagefter blev medarbejderne igen sendt i grupper – denne gang for at komme med bud på, hvordan arbejdspladsen bedre kan samarbejde om forandringer i fremtiden.

– Medarbejderne åbnede sig virkelig op på mødet og fik luft for en masse ting. Jeg havde ikke tænkt på, at de gerne ville give deres input og ideer til de smarteste løsninger, hvis besparelserne fx giver ændringer i vagtplanen. Et eller andet sted tager det også noget af mine skuldre, og jeg har tillid til, at de også kan finde frem til nogle gode løsninger, siger Hanne Juul.

Arbejdsglæden kom igen

Fællesmødet kom til at gøre en stor forskel for arbejdsklimaet, og stemningen blev vendt fra den ene dag til den anden.

– Det var helt utroligt, så glade folk var efter det møde. De fik deres arbejdsglæde tilbage, fordi de oplevede, at de blev hørt og fik indflydelse. Nu er der kommet en helt anden dialog og tillid til, at hvis der skal ske større ændringer i huset, så vil medarbejderne blive inddraget og hørt, siger Jette Aarestrup.

Men hun mener alligevel, at det er en længere proces, som er blevet sat i gang, for der skal rykkes ved kulturen på arbejdspladsen, hvis det hele skal kunne hænge sammen i fremtiden.

– De mange besparelser kræver en kulturændring, for vi skal til at arbejde sammen på nye måder og på tværs af huset. Vi har tidligere arbejdet i vores egne grupper og passet dem, men det holder ikke længere – vi skal kunne dække hinanden ind på kryds og tværs, siger Jette Aarestrup.

Et vigtigt skridt på vejen er også, at medarbejderne over længere tid har arbejdet på at beskrive deres kerneopgaver og nedskrive klare retningslinjer for, hvilke opgaver der skal løses afhængig af bemandingen.

– Det har gjort vores arbejde mere enkelt, og samtidig har den nye tillidsbaserede samar-

bejdsform betydet, at kvaliteten i vores arbejde er blevet øget. Det gav ro blandt medarbejderne, og det smitter naturligvis positivt af på borgerne. Jeg tror ikke, at vi ville være nået så langt, hvis Hanne og jeg ikke havde været på tillidsambassadøruddannelsen, siger Jette Aarestrup.

Flere fællesmøder

Samtidig er de begge enige om, at uddannelsen har forbedret deres i forvejen gode samarbejde, fordi de også er kommet til at snakke mere om tingene – ikke kun med hinanden, men også med resten af medarbejderne.

– Tidligere duede det ikke, hvis jeg begyndte at fortælle kollegerne om, hvad fremtiden kunne bringe af forandringer og besparelser. De havde svært ved at forstå og acceptere det. Men nu er folk blevet mere åbne, fordi de ved, at vi gerne vil i dialog med dem og have deres input, siger Jette Aarestrup.

Selvom der egentlig var et godt samarbejde på botilbuddet, har tillidsambassadøruddannelsen lært Jette Aarestrup og Hanne Juul, at det kan gøres bedre.

– Der er kommet en helt anden vilje til, at vi skal løse tingene sammen. Måske virker det ikke umiddelbart så effektivt at holde fællesmøder for alle medarbejdere, men jeg oplever, at det er rigtig godt givet ud. Derfor er planen, at vi holder det næste fællesmøde til september, hvor vi skal tale om, hvilke knapper vi kan skrue på, når besparelserne for 2016 bliver en realitet, fortæller Hanne Juul.

Planen er, at der fremover skal holdes to-tre fællesmøder årligt, hvor alle får mulighed for at komme med deres input og gå i dialog med hinanden og ledelsen om fremtidige forandringer.

– Jeg ville da ønske, at vi havde lige så mange ressourcer som tidligere. Men nu, hvor vi har styrket vore samarbejde, er det ikke så slemt at komme igennem. Man kan overkomme mange svære tider, når der er et tillidsfuldt arbejdsklima, siger Jette Aarestrup. ■

THISTED KONTROL KAN GODT VÆRE KONSTRUKTIVT

– Hvis der er nogle politikere, der er i tvivl om, at tillidsreformen giver mening, så skal de bare komme herop og se! Sådan lyder det fra Nina Overgaard Nielsen, forstander på Møllehuset i Thisted – en specialdøgninstitution for børn og unge udviklingshæmmede.

Sammen med stedfortræder og tillidsrepræsentant deltog hun i den nye tillidsambassadøruddannelse, hvor temaer som tillid over for kontrol, inddragelse, dialog, samarbejde, kerneopgave og effektmåling blev sat på dagsordenen.

På Møllehuset valgte de tre deltagere at tage fat på samarbejdet om at opfylde det sociale tilsyns otte faglige indsatsområder. Målet var at bryde det ned til meningsfulde, målbare målsætninger, der kan omsættes til konkrete fokuspunkter.

I processen blev alle faggrupper involveret, og i fællesskab fandt man frem til, at kontrol og tillid ikke behøver at være hinandens modsætning, og at kontrol er godt, hvis det gavner pædagogernes arbejde og de børn, der bor på Møllehuset.

– Det var noget nyt at se kontrol som noget konstruktivt. Det er konstruktivt, når det giver mening, og det skal vi sørge for, at det gør. Kontrol betyder ikke, at vi fx skal gå og tjekke op på, om vikarerne gør deres arbejde godt nok. Kontrollen skal bruges til at kunne hjælpe børnene bedre, siger stedfortræder Lisbeth Ravnsborg.

På uddannelsen blev deltagerne udnævnt til tillidsambassadører, og den rolle er deltagerne fra Møllehuset i gang med at tage på sig ved at gøre tillidsreformen mere håndgribelig.

AALBORG NY TEAMSTRUKTUR SKABT I FÆLLESSKAB

Medarbejderne havde længe givet udtryk for, at de oplevede store udfordringer ved at arbejde i team, der var blevet for store. Så da afdelingsleder Rikke Morsing og tillidsrepræsentant Henrik Poulsen fra Udviklingsteamet i Fagcenter for erhvervet hjerneskrade og fysisk handicap i Aalborg skulle udpege et konkret forandringsprojekt i forbindelse med tillidsambassadøruddannelsen, var de slet ikke i tvivl. De ville udvikle en ny teamstruktur for afdelingens medarbejdere.

Sammen fandt de to deltagere på fire forskellige modeller for de nye teams.

Men da løsningerne blev diskuteret i fællesskab i afdelingen, endte man med en hel femte model foreslået af medarbejderne. Et eksempel på, at det giver langt bedre resultater,

når medarbejderne på en arbejdsplads inddrages i at finde løsninger på udfordringerne.

– Det er godt, at vi kan bruge hinanden på den måde. Det gør det nemmere i fremtiden, at tillidsrepræsentant og medarbejdere kan stole på, at de selv kan byde ind med idéer, siger Rikke Morsing.

Både leder og TR synes, at ambassadøruddannelsen har været en succes – ikke mindst fordi de har fået mulighed for at lære hinanden bedre at kende og arbejde fælles om projekter.

– Jeg var også blevet inddraget i forvejen, men det var et andet fokus. Det var et fælles projekt om at lave den nye struktur, hvor jeg fik et mere personligt billede af min leder, siger Henrik Poulsen.

LOLLAND TILLID SKAL FORANKRES I FASTE STRUKTURER

På Center for Handicap Lolland har de to deltagere valgt at bruge tillidsambassadøruddannelsen til at skabe en faglig kultur på arbejdspladsen, hvor tillid er bærende. Målet er at skabe en tillidsfuld faglig kultur forankret i faste strukturer i organisationen. En kultur, hvor alle er bedre til at adskille den professionelle og private ramme – og hvor man er i stand til at give feedback og debattere faglige valg uden at blive personlig.

Men sådan en kulturændring kommer jo ikke af sig selv.

– Det er et langt sejt træk. Vi havde ingen forventning om at lave en kulturændring på den tid, uddannelsen tog, siger tillidsrepræsentant Silvette Kjær, der sammen med sin leder Annette Moryl Hansen deltog i forløbet.

Forankringen i organisationen og en vedvarende indsats har haft højeste prioritet, så fra start har MED-organisationen

været inddraget. I løbet af uddannelsen blev kulturændringen i praksis sat i gang ved at få alle arbejdspladsens teams til at have en dialog om tillid – med øvelser og redskaber fra uddannelsen, der hjalp alle til at sætte ord på, hvad tillid betyder for deres arbejde.

I hvert enkelt team på arbejdspladsen, der i alt har 300 medarbejdere spredt over hele Lolland, er der udpeget en tovholder, der har fungeret som miniambassadør for tillidsforløbet og sat skub i dialogen.

– Det handler om, hvordan vi efterlever ordene fra uddannelsen i praksis. Det gør vi ved at få vores erfaringer fra kurset integreret i vores dagligdag, fortæller Annette Moryl Hansen.

Begge deltagere har erfaret, hvor vigtigt det er, at ideerne til forandring også kommer nedfra i organisationen.

SOMMERHØJSKOLE

Følelsen af sommerferie

Når man ikke kan rejse på ferie, må man trække feriestemningen ind i hverdagen. Derfor har Støttecentret Magneten i Lyngby for fjerde år i træk afholdt sommerhøjskole – fem dage med udflugter, aktiviteter, hygge og socialt samvær

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

Solen skinner fra en stort set skyfri himmel – for det gør den jo altid, når der er sommerhøjskole på Magneten, hvis man spørger Sten, som er en af de faste brugere af støttecentret. I haven bag den gamle hvidpudsede villa i hjertet af Lyngby vidner bålstedet om hygge og

mad over ild aftenen før, og indendørs i det store fællesrum breder sig en duft af nybrygget kaffe og hjemmebagte boller.

– Det er den bedste uge hele året, og jeg har været med alle gange. Vi hygger, vi har det rart, får nogle kreative oplevelser – der er feriestemning i hele huset, siger Sten, mens han udpeger de forskellige billeder og opslag på væggene, hvor borgerne kan melde sig til højskolelugens mange aktiviteter. Kanotur, glasslibning, teatersport, museumsbesøg, bål og snobrød, kreativ maling, stomp, sang, fotosafari – og selvfølgelig fredagens store afslutningsfest i discorytmernes tegn.

Sommerhøjskolen på Magneten, der er et kommunalt netværkstilbud til udviklingshæmmede voksne borgere, udgør for mange et alternativ til den ferie, de ikke længere har mulighed for at komme på.

– Vi har førhen arrangeret fælles rejser for borgerne tilknyttet Magneten, men det har vi ikke mulighed for længere. Derfor er den her højskoleuge så dyrebar for alle, for det er her, vi oplever følelsen af ferie, frihed, sammenhold og samarbejde på tværs af de netværk, vi normalt færdes i, lyder det fra aktivitets- og værestedsmedarbejder Jette Larsson, som er projektansvarlig for højskolen.

Morgensang og fælleskanin

Ingen højskole uden traditioner. Hver morgen tager de mange fremmødte borgere og medarbejdere hul på dagen med fælles morgenmad, dagens ord og et par sange, som de fleste kender fra støttecentrets musikhold. Mens der i dag synges med på sangene 'Joanna' og 'Fætter Mikkel', går husets kanin, Bailey, på omgang blandt borgerne og bliver rigelig forkælet med klap og kram. Snakken går hurtigt henover morgenmadden, for alle gårsdagens oplevelser skal fordøjes og deles med andre.

– Jeg var på Arbejdermuseet i går, og det var spændende. Man oplever noget, man ikke har prøvet før, og der er hele tiden nogle sjove aktiviteter at stå op til, fortæller Sanne, som bor i egen

Kort om Magneten

Støttecenter Magneten er et kommunalt netværkstilbud til udviklingshæmmede voksne i alderen 18-67 år, der bor i botilbud eller egen bolig i Lyngby-Taarbæk Kommune.

Målgruppen i støttecentret er de borgere, der modtager eller har modtaget hjemmevejledning, og som fortsat har brug for at indgå i og få udbygget sociale relationer og aktiviteter med de øvrige brugere.

Magneten har et fritids- og aktivitetstilbud med 50 pladser beliggende i en ældre villa med have. Én gang om året i gennemføres en sommerhøjskole på en uge finansieret af donationer fra private organisationer og virksomheder, og hvor Støttecenter Magneten stiller personale til rådighed.

Læs mere på www.ltk.dk/om-stoettecenter-magneten







lejlighed men regelmæssigt kommer i Magneten, hvor hun gerne hjælper til i køkkenet.

Men i den her uge handler det ikke om pligter og arbejde – det er ferietid.

– Faktisk vælger mange af vores borgere at lægge deres ferie i netop højskoleugen, så de kan være med mest muligt. De har det sjovt – og det har vi medarbejdere også, siger socialpædagog Lisbeth Hove, som er ved at gøre sig klar til formiddagens første aktivitet, glasslibning.

Med glas og skåle i alle afskygninger, klistermærker og godt med hjælpende hænder går de cirka 15 tilmeldte i gang med at lave deres egen personligt designede kunst. Som Kate, der har medbragt en klar glasvase, hun nu vil pynte og siden få slebet.

– Den skal stå på min mors grav, og der skal stå mor på den og være en masse fine stjerner på, fortæller hun.

Det lokale folketing

I hverdagen er der også mange aktiviteter på Magneten, hvor alt arbejde er båret af stor borgerinddragelse – ikke mindst via Magnetrådet, som Sten beskriver som det lokale Folketing, og som han selv er formand for.

– I Magnetrådet er vi både borgere og medarbejdere, og vi har en postkasse, hvor alle kan lægge ris og ros eller komme med forslag til, hvad vi skal lave, siger Sten, som selv betragter Magneten som sit andet hjem.

I det daglige arbejder de i alt 28 fastansatte medarbejdere, hvoraf langt de fleste er social-

pædagoger, sjældent samlet, for en stor del af arbejdet handler om at yde støtte til borgerne i egen bolig. Derfor er det også for medarbejderne en stor oplevelse at være fælles om at afvikle sommerhøjskolen, som gerne er placeret i uge 27.

– Vi kender jo ikke altid hinanden, så for medarbejderne er højskoleugen en god mulighed for at samarbejde på tværs i organisationen, prøve nye færdigheder af og også lære nye borgere at kende. Med den her uge bryder vi mønstret med én til én-støtte – og det er noget, alle glæder sig til. Ikke mindst de cirka 50 borgere, der deltager. De kan leve højt på højskolen i et helt år, fortæller leder af Magneten, Vibeke Gaarde.

Mens en del af dagens kursister er taget på enten kanotur i Frederiksdal eller på sejltur med Lyngby bådpart, er der stødt flere til i værkstedet, hvor der bliver arbejdet med dyb koncentration med at pynte glas. Også hos Sanne, som er i gang med at lave et sæt fine hvidvinsglas til sin mor – og i øvrigt stornyder at være på højskole.

– Til daglig er der mange, der sidder alene derhjemme, men det her er med til at gøre, at man ikke keder sig. Vi trækker hinanden op med sådan en uge med masser af godt humør, siger hun.

Magnetens sommerhøjskole varer i alt fem dage og kører fra tidlig morgen til sen aften – og i løbet af ugen deltager de fleste medarbejdere og i alt omkring 50 borgere i de mange forskellige aktiviteter. Arrangementet er støttet økonomisk af fondsmidler fra Nordea Fonden og Johannes Fog Fonden. ■

FAMILIEPLEJERE

Giv dem nu en overenskomst

Esbjerg Kommune og Kreds Sydjylland har indgået en aftale, der sikrer de kommunale familieplejere en række basale rettigheder. Nu må kommunerne give familieplejerne en overenskomst, lyder det fra Socialpædagogerne

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

’Vi mener, at familieplejere burde stilles som kommunalt ansatte. Ordnete forhold vil have stor betydning for at kunne rekruttere kvalificerede familieplejere, og kvalificerede familieplejere har afgørende betydning for de mange børn, der er anbragt i familiepleje.’

Sådan lyder det i et åbent brev, som Socialpædagogernes formand Benny Andersen i slutningen af juni sendte til alle landets borgmestre.

Anledningen til endnu en gang at opfordre til at sikre familieplejerne ordentlige forhold og en overenskomst er den aftale, som Esbjerg Kommune og Socialpædagogernes Kreds Sydjylland har indgået, og som sikrer de kommunale familieplejere i Esbjerg ansættelse på en kontrakt, der bl.a. giver dem pension og forbedret opsigelsesvarsel.

I brevet til borgmestrene henviser Benny Andersen til den aktuelle debat om social dumping:

’En tid, hvor der er fokus på social dumping og ordentlige arbejdsforhold fx for ansatte ved flyselskaber som Ryanair og for

udenlandsk arbejdskraft, er det helt uforståeligt, at landets familieplejere ikke har acceptable ansættelsesvilkår’, skriver han.

Socialpædagogerne støtter protesten mod Ryanair, men mener altså, at det burde få kommunerne til at ‘se indad og sørge for ordentlige arbejdsforhold for en gruppe, der hver dag yder en stor kommunal indsats’, hedder det i en udtalelse i anledning af brevet:

– Landets familieplejere løfter hver dag året rundt en stor opgave på anbringelsesområdet. De har ansvar for omsorg og udvikling af en stor gruppe anbragte børn og unge. Hvis vi skal sikre de her drenge og piger en stabil og tryk opvækst, så skal vi starte med at sikre de voksne, der er deres primære kontakt. Vi mener derfor, at familieplejere burde stilles som kommunalt ansatte, siger Benny Andersen.

Skæv til Esbjerg

Men indtil der kan laves en decideret overenskomst, bør landets øvrige kommuner skæve til Esbjerg, mener han:

’Indtil vi i det etablerede aftalesystem sammen med KL kan finde en holdbar løsning, er der inspiration at hente i Esbjerg Kommune’, hedder det således i brevet.

Den aftale, som Socialpædagogernes Kreds Sydjylland og Esbjerg Kommune har indgået, sikrer som nævnt de kommunale familieplejeres ansættelse i kommunen og en kontrakt, der giver dem pension og et ordentligt opsigelsesvarsel.

Aftalen er lavet med baggrund i et fælles ønske om at sikre arbejdsvilkår, som giver de kommunale familieplejeres arbejde

Med kontrakten vil Esbjerg Kommune fokusere på at sikre en professionel opgaveløsning og samtidig sikre mulighederne for at rekruttere kompetente medarbejdere. Kommunen har bl.a. særlig fokus på de kommunalt ansatte familieplejeres kompetenceudvikling i form af videreuddannelse og supervision.

Og kredsformand Michael Madsen er da også ganske tilfreds med aftalen:

– Vi kunne godt have ønsket os endnu flere punkter i aftalen, men det her er faktisk en god aftale. Vi vil forsøge at få bredt denne form for aftale ud i andre kommuner, siger Michael Madsen, der ser aftalen som en murbrækker i forhold til andre kommuner.

– Det her er klart et bedre grundlag for, at kommunen kan rekruttere dygtige familieplejere, og samtidig løfter vi fagligheden, siger han.

Fremadrettet

Ligesom Michael Madsen er forbundsformand Benny Andersen tilfreds med aftalen, skriver han i brevet til landets borgmestre:

’Vi synes, det er en konstruktiv og fremadrettet aftale. Og vi håber, at andre kommuner vil finde inspiration i aftalen og kopiere den. Vi har fx med tilfredshed hæftet os ved, at den nye aftale mellem Esbjerg Kommune og de kommunale familieplejere sikrer familieplejerne pension og et forbedret opsigelsesvarsel. Aftalen indeholder også, at der er fastsat en nedre grænse for den supervision, kommunen er forpligtet til at tilbyde. Og det er positivt. Aftalen rummer en ansvarsforsikring for barnet og aftalte forhold omkring aflast-

ning. Det er væsentlige forbedringer af deres vilkår’, hedder det i brevet.

’Vi er overbevist om, at Esbjerg Kommune ved at honorere og understøtte den enkelte familieplejer sikrer en professionel opgaveløsning. Ligesom aftalen også vil gøre det nemmere for kommunen at rekruttere nye kompetente familieplejere og fastholde de dygtige, de har. Aftaler som denne giver gode muligheder for at udvikle arbejdet med at sikre familieplejerne gode arbejdsvilkår og faglighed. Og det vil sikre en god indsats for de drenge og piger, det hele jo i virkeligheden handler om’, hedder det videre.

Rigtig OK, tak

Men Benny Andersen peger på, at aftaler som den i Esbjerg kun skal være en trædesten på vejen mod en egentlig overenskomst for plejefamilierne:

– Vi mener, en overenskomst med familieplejere ikke bare vil sikre den så væsentlige faggruppe. Den vil også betyde, at kommunerne i langt højere grad kan rekruttere og fastholde dygtige familieplejere. Og i sidste ende betyder det en bedre indsats over for de her sårbare drenge og piger, siger Benny Andersen.

– Men indtil vi får en egentlig overenskomst på området, så opfordrer vi til, at kommunerne lader sig inspirere af Esbjerg Kommune, hvor de har indgået en konkret aftale med deres familieplejere, som sikrer nogle af de forhold, vi gerne ser i en overenskomst, siger Benny Andersen. ■

Læs det åbne brev til borgmestrene via www.kortlink.dk/h2b3

TILFREDSHED

A-kassen helt i top

Socialpædagogernes a-kasse er den absolutte topscorer i ny måling af tilfredsheden med ni forskellige a-kasser

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Det var godt sidste år – nu er det blevet endnu bedre: Resultatet af den årlige måling af tilfredsheden blandt medlemmerne af ni forskellige a-kasser placerer Socialpædagogernes a-kasse helt i top.

Kassen ligger simpelthen nummer et eller to på alle de syv parametre, der bliver målt på i analyseinstituttet MSI Researchs årlige bench marking af ni a-kasser. Ud over Socialpædagogernes a-kasse er det bl.a. BUPL's og lærernes a-kasse.

MSI har bedt medlemmer af de ni a-kasser vurdere deres a-kasse på syv områder: Hvor tilfredse er de med a-kassen, hvordan er deres loyalitet over for den, hvad er deres indtryk af kassens image, hvad er deres forventninger til den, hvad synes de om medlemstilbudene, hvordan vurderer de den rådgivning, de får og hvad er deres samlede udbytte af a-kasemedlemsskabet?

Og her ligger Socialpædagogernes a-kasse altså enten forrest eller som nummer to – og på alle syv parametre med en betydelig margin ned til gennemsnittet for de ni kasser.

A-kasserne bliver fx målt på, hvordan tonen er, og hvor fagligt kompetent medlemmerne oplever at blive taget imod. Om de bliver lyttet til, om ventetiden er ok, og om a-kassen er i stand til at løse medlemmets problem.

Også sidste år var Socialpædagogernes a-kasse frontløber, og kassen har de sidste par år oplevet støt stigende tilfredshed blandt medlemmerne.

Et stærkt resultat

A-kassechef Palle Hansen er da også ganske glad for resultatet af den nye måling:

– Det er vi selvfølgelig både stolte over og meget tilfredse med. Det er afgørende at have en stærk medlemservice – det er forudsætningen for et stærkt forbund. Medlemmernes tilfredshed med vores arbejde er jo stærkt medvirkende til, at de bliver organiseret hos os og bliver ved med at være det, siger Palle Hansen.

Han noterer sig, at netop på medlemsloyalitet indtager Socialpædagogernes a-kasse en førsteplads i undersøgelsen med en score på 82 ud af

100 – og at det samme gælder medlemmernes vurdering af den rådgivning, de får fra a-kassens medarbejdere, hvor scoren er 79.

– Rådgivningen er vores kerneydelse – det er her, medlemmerne mærker værdien af deres medlemskab, så vi er rigtig glade for, at vi bliver vurderet i top på dette område, siger Palle Hansen.

Han er også meget tilfreds med, at Socialpædagogernes a-kasse ikke bare ligger forrest i feltet, men også har forbedret sig på på seks af de syv områder, der bliver målt på:

– Fra 2013 til 2015 har vi – set med medlemmernes øjne – forbedret os med mellem to og syv procentpoint på de centrale områder i vores arbejde, og det synes jeg er et meget stærkt resultat, og nu gælder det om at holde fast, siger Palle Hansen. ■

EFTERVÆRN

Muligt at blive hos plejefamilien

Ny principafgørelse fra Ankestyrelsen ændrer kommunens afgørelse – og giver 18-årig mulighed for at blive hos sin plejefamilie

Af Tina Løvbohm Petersen, tln@sl.dk

En del anbragte unge har, når de bliver 18, så store problemer, at de har svært ved at klare overgangen til voksenlivet uden hjælp. Tidligere har disse unge skulle overgå til

voksenreglerne, når de fyldte 18 år, hvilket bl.a. betød, at de ikke kunne blive boende hos den plejefamilie, hvor de måske var vokset op. Men med Servicelovens § 76 a er der åbnet op for, at den unge kan blive i sin plejefamilie, indtil han eller hun er 23 år. Formålet med den såkaldte opretholdte anbringelse er at sikre, at den unge får en god overgang til voksenlivet med fokus på omsorg og forberedelse til den unges næste boform.

I en ny principafgørelse omtalt i nyhedsbrevet Nyt fra Ankestyrelsen har Ankestyrelsen kigget på netop denne mulig-

hed. Den konkrete sag handler om en ung 18-årig, der af to omgange fik afslag af kommunen på at blive i sin plejefamilie.

I første omgang baserede kommunen sit afslag på, at den unge var så dårligt fungerende, at vedkommende ikke ville kunne få en selvstændig voksen-tilværelse. Ankestyrelsen hjemviste sagen til kommunen, som i anden omgang gav afslag efter § 76 a, idet man vurderede, at der havde været en vis udvikling hos den unge i perioden efter kommunens første afgørelse, og at den unges funktionsevne ikke var betydeligt og varigt nedsat.

Ankestyrelsen valgte dog at ændre kommunens afgørelse, så den unge kunne blive boende hos den plejefamilie, hvor vedkommende var vokset op. I afgørelsen er der lagt vægt på, at den unge var alkoholskadet i fosterstadiet og lider af OCD og multialergi, at vedkommende er præget af svag udvikling, har generelle indlæringsvanskeligheder og desuden har en række følelsesmæssige og sociale udfordringer og kun i begrænset omfang har udviklet de færdigheder, der skal til for at kunne klare flere af hverdagens praktiske gøremål. ■

LÆSERBREV



Antorini – ikke savnet, ikke glemt

Af Ingvald á Kamarinum, Specialskoleleder, Fjordskolen
Danmark har fået en ny undervisningsminister, og det giver håb for en anden kurs end den, som Christine Antorini har stået for i sine fire år som minister for området.

Her tænker jeg primært på den forføjede inklusionsstrategi, der i virkeligheden var en slet skjult spareøvelse, som har kostet samfundet dyrt.

Vi har i medierne hørt, hvordan sygefraværet blandt lærerne er eksploderet som følge af bl.a. inklusionsopgaven. Hvordan forældre må blive hjemme fra arbejde for at tage sig af deres børn, der ikke magter at sidde i en almindelig folkeskoleklasse. Det bidrager ikke alene til et stort ressourcespild, men også til store menneskelige omkostninger.

Og i sidste ende er det naturligvis de tvangsinkluderede børn, der har betalt den højeste pris, fordi de har ageret kastebold i et politisk spil, hvor de

folkeskolelærere, der har skullet gribe dem, slet ikke har været rustet til opgaven.

Antorini har målt missionens succes med en lommeregner og har vendt det døve øre til, når forældre og fagfolk med fokus på barnets tarv satte alarmklokker i gang, fordi børn med forskellige diagnoser og særlige behov ikke hører til i folkeskolen.

At en minister vil spare penge, er ikke overraskende. Men jeg er gang på gang blevet overrasket over Antorinis generaliserende syn på børn og manglende

forståelse af vigtigheden af de forskellige behandlingstilbud og specialundervisningstilbud, som for mange børn er en nødvendighed og ikke en luksus.

Jeg ser det derfor som positivt, at den nye undervisningsminister, Ellen Trane Nørby, allerede har lovet en evaluering af inklusionen på skolerne. Samtidig mener hun, at der er blevet inkluderet for mange børn for hurtigt. Og det er nok det mest fornuftige, der er kommet ud af undervisningsministeriet i en årrække. ■

Landsmøde i netværket for socialpædagoger, der arbejder med domfældte udviklingshæmmede

20. – 21. oktober 2015 på Vejle Center Hotel

Hvilke konsekvenser har omsorgssvigt for den voksne borgers tilgang til livet? v. Kari Killén
Anerkendelse og rummelighed som selvbeskyttende mekanismer v. Lena Nyborg Nansen

Tilmeldingsfrist: 4. september 2015

Yderligere oplysninger og tilmelding: www.sl.dk/domfældte2015

Konference for netværket for socialpædagoger, der arbejder på stofmisbrugsområdet

9. – 10. november 2015 på Hotel Comwell i Middelfart

Workshops og oplæg ved bl.a. psykiater John Schmidt fra KABS om dobbeltdiagnoser ud fra et psykiatrisk perspektiv, ved psykolog Søren Søberg fra Aarhus Universitet om behandling af personer med dobbeltdiagnoser ud fra et psykologisk perspektiv og ved fremtidsforsker Anne Skare Nielsen med inspiration til bedre forebyggelse og bedre behandling.

Nærmere program følger efter sommerferien men reserver allerede dagen nu!

KVALITETSTJEK

Socialtilsyn gør en forskel

De første årsrapporter fra socialtilsynene viser, at der har været stor aktivitet med tilsammen mere end 8.000 tilsynsbesøg og 124 påbud. Ros fra Socialpædagogerne, der mener, at kvaliteten hæves

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Manglende kendskab til reglerne om magtanvendelse. Vandreture, der blev sat i værk som en form for straf. En beboer, der i fem år var 'glemt' i forhold til anbringelseskommunen, så der ikke var fulgt op på handleplaner.

Sådan lyder nogle af de konkrete eksempler, der i 2014 fik

et af landets fem socialtilsyn til at løfte pegefingern og påpege noget, der skulle blive bedre.

I 2014 så de fem nye socialtilsyn dagens lys, og nu er de første årsrapporter offentliggjort. Rapporterne viser, at 2014 har været et travlt år, hvor der i alt blev udført mere end 8.000 tilsynsbesøg og givet 124 påbud.

Samlet giver rapporterne indtryk af, at der generelt er en god kvalitet i tilbud og plejefamilier, men at der også er meget, som kan blive bedre. I Socialtilsyn Hovedstadens resumé står der fx:

'Socialtilsyn Hovedstaden kan konstatere, at rigtig mange tilbud arbejder systematisk og professionelt med indsatsmål og dokumentation af resultater. Men også, at der er stor forskel på, hvor godt tilbuddene arbejder med disse metoder. Socialtilsynets observationer i 2014

viser, at det både er afgørende, at der er opstillet klare mål fra handlekommunens side, og at tilbuddet eller plejefamilien forholder sig reflekterende til sin egen praksis. Observationerne viser et potentiale i at udvikle både kommunernes og de sociale tilbuds arbejde med indsatsmål. Socialtilsynet kan bidrage til dette ved at skærpe tilbuddenes fokus på dokumentation og opfyldelse af indsatsmål.'

Tilfredshed

Hos Socialpædagogerne bliver årsrapporterne modtaget positivt. I en pressemeddelelse siger formand Benny Andersen:

– Vi var med til at få indført landets fem sociale tilsyn. Fordi vi mener, der er brug for krav til kvalitet i indsatsen og krav til, hvordan indsatsen udføres. Og fordi vi mener, det

er positivt med et ensartet og langt grundigere tilsyn end det, kommunerne selv gennemførte tidligere. Og årsrapporterne fra de sociale tilsyn viser helt tydeligt, at de løfter deres opgave og gør en positiv forskel på det sociale område.

Benny Andersen hæfter sig også ved, at der nogle steder er fejl og mangler i handleplaner og indsatsmål – både på tilbud (især på voksenområdet) og for familieplejere. For familieplejere handler det især om, at de oplever det svært at få handleplan og indsatsmål fra kommunerne.

Til det siger Benny Andersen:

– Manglende eller uklare indsatsmål er et problem, da de er retningsgivende for indsatsen. Vi er derfor glade for, at problemet bliver synligt i årsrapporterne, sådan at vi kan få kommunerne til at oppe sig. ■

SOCIALPOLITIK

Hård kritik af satspuljen

Statens satspuljemidler bliver ikke håndteret professionelt – og ingen kender effekten. Sådan lyder det i en bemærkning om ordningen fra Folketingets Statsrevisorer

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Unødig, kompleks og bureaukratisk. Det er nogle af de ord, der bruges i en bemærkning fra Folke-

tingets Statsrevisorer, efter at satspuljeordningen og ministeriernes håndtering af den er blevet undersøgt og gennemgået af Rigsrevisionen. Kritikken lyder også, at satspuljen ikke bliver håndteret professionelt, og at ingen har overblik over effekten af ordningen.

Satspuljen blev indført i 1990 og forhandles hvert år af de partier, der har tilsluttet sig satspuljeforliget. Satspuljemidlerne bruges til indsatser og projekter på social-, sundheds- og arbejdsmarkedsområdet, og pengene kommer fra en

nedregulering af overførselsindkomsterne.

Gennem årene er der uddelt milliarder af kroner – sidste år 835 mio. kr. – men ifølge en fælles udtalelse fra statsrevisorerne kniber det med både kontrol og overblik, skriver Jyllandsposten, hvor Statsrevisorerens formand, Peter Larsen (SF) bl.a. udtaler:

– Satspuljemidlerne er blevet beregnet forkert, og det har været svært at overskue puljer og projekter. Der er for mange ting, der ikke er tilstrækkeligt professionelt håndteret.

Kritikken går på, at håndteringen af puljerne og opfølgningen på projekterne er præget af manuelt arbejde i stedet for fejl-begrænsende, digitale løsninger, ligesom statsrevisorerne efterlyser en tværgående evaluering af den samlede satspulje.

I 2015 blev der på socialområdet bl.a. afsat satspuljemidler til at styrke kommunale initiativer om samvær og aktiviteter for mennesker med handicap, familierådgivning på kvindecarecentre, familieplejeområdet og nedbringelse af vold mod ansatte på botilbud. ■

GENERALFORSAMLINGER 2015

Indkaldelse til kredsenes generalforsamlinger

I september og oktober afholdes kredsenes ordinære generalforsamlinger. Se datoen for generalforsamlingen i din kreds og sæt kryds i kalenderen

Nordjylland

**Torsdag den 22. oktober
kl. 15.30 – 21.00**

Indskrivning fra kl. 14.30. Vejggaard hallen, Aalborg. Kl. 18-19 er der buffetanretning. Kandidater, der opstiller til valgposter, kan få publiceret en kvart sides præsentationstekst og evt. foto på kredsens hjemmeside. Send teksten til nordjylland@sl.dk att. Joan. Tilmelding til buffet senest den 11. oktober til nordjylland@sl.dk Dagsorden og mere information på www.sl.dk/nordjylland

Midt- og Vestjylland

**Onsdag den 28. oktober
kl. 16.00**

Indskrivning fra kl. 15.30. Østergaards Hotel, Silkeborgvej 94, 7400 Herning. Spisning kl. 19.00. Tilmelding til spisning senest 20. oktober på midtogvestjylland@sl.dk eller kredsens hjemmeside. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/midtogvestjylland

Sydjylland

**Torsdag den 22. oktober
kl. 16.00**

Indskrivning fra kl. 15.30. Højskolen i Esbjerg. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/sydjylland

Østjylland

**Onsdag den 28. oktober
kl. 16.00 – 21.00**

Indskrivning fra kl. 15.00. LO Aarhusalen, Skt. Knuds Torv

3. 2. sal, Aarhus C.. Ekstra punkt på dagsordenen: Godkendelse af forretningsorden. Kandidater til valgposter kan få en kort præsentationstekst (maks. 1.500 tegn) og evt. foto på kredsens hjemmeside. Send tekst og foto til oestjylland@sl.dk. Tilmelding senest den 14. oktober på oestjylland@sl.dk eller tlf. 7248 6300. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/ostjylland

Lillebælt

**Mandag den 28. september
kl. 16.00 – ca. 21.30**

Indskrivning fra kl. 15.30. Lillebæltshallen, Færøvej 74-76, 5500 Middelfart. Punkt udover standarddagsorden: valg til fanebærer. Tilmelding senest den 21. september på tlf. 7248 6400 eller mail.lillebaelt@sl.dk. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/lillebaelt

Storstrøm

**Onsdag den 30. september
kl. 16.30**

Indskrivning fra kl. 15.30. Kikko Lindholmcenteret, Vendsysselvej 9, 4800 Nykøbing F. Punkter udover standarddagsorden: 7) Socialpædagogerne i fremtiden. 12) Fonden til støtte for den gode arbejdsplads. Tilmelding senest den 23. september på kredsens hjemmeside. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/storstrom

Midtsjælland

**Onsdag den 28. oktober
kl. 16.00 – 21.00**

Indskrivning fra kl. 15.30. Holbæk Seminarium, Seminarieparken 2, 4300 Holbæk. Kl. 16.15-17.30: Direktør for Dogmekompagniet Anders Seneca kommer og holdet et oplæg om 'Kend din kerneopgave'. Tilmelding til buffeten

senest 21. oktober på mail midtsjaelland@sl.dk / tlf. 7248 6550. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/midtsjaelland

Storkøbenhavn

**Tirsdag den 20. oktober
kl. 16.00 – 21.30**

Indskrivning fra kl. 15.30. Herlev medborgerhus, Herlev-gårdsvej 18-20, 2730 Herlev. Der udsendes ikke generalforsamlingsblad. Tilmelding senest den 1. oktober på storkoebenhavn@sl.dk af hensyn til bespisning. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/storkoebenhavn

Nordsjælland

**Torsdag den 29. oktober
kl. 15.00 – 21.00**

Indskrivning fra kl. 14.30. 3F, Milnersvej 41, Hillerød. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/nordsjaelland

Bornholm

**Torsdag den 17. september
kl. 17.00**

Storegade 38, Rønne. Spisning ca. kl. 19.30. Tilmelding senest 15. september til TR eller kredskontoret. Dagsorden og mere information på www.sl.dk/bornholm

Dagsorden til ordinær generalforsamling ifølge vedtægternes § 11, stk. 5

§ 11, stk. 5.

I ulige år skal dagsordenen mindst indeholde følgende punkter:

- 1) Valg af dirigent(er)
- 2) Valg af referent(er)
- 3) Valg af stemmetællere
- 4) Kredsbestyrelsens beretning
- 5) Kredsens regnskab
- 6) Indkomne forslag
- 7) Fremtidigt arbejde
- 8) Kredsens budget
- 9) Fastsættelse af kredsbestyrelsens størrelse og antallet af frikøbte
- 10) Valg efter præsentation af kandidater
 - a) Kredsformand
 - b) Hovedbestyrelsesmedlem(mer)
 - c) Faglig(e) sekretær(er)
 - d) Kredskasserer
 - e) Øvrige bestyrelsesmedlemmer og suppleanter for disse
 - f) Kongresdelegerede og suppleanter for disse
 - g) Kritisk revisor og suppleant for denne.

I lige år udgår punkterne 9 og 10. Desuden kan punkterne 4 'Kredsbestyrelsens beretning', 5 'Kredsens regnskab', 7 'Fremtidigt arbejde' og 8 'Kredsens budget' udgå efter beslutning herom på den forudgående generalforsamling i kredsen.

SOCIALPÆDAGOGISK FERIE

Det er sommer og ferietid. Men kan man bare sådan sætte relationsarbejdet på stand by? Kan socialpædagoger finde ud af at holde ferie?



HVAD SIGER DE? På de tre sommerbagsider i Socialpædagogen nr. 14-16 bringer vi en tegning, hvor du skal finde på replikkerne – alene eller sammen med kollegerne. Send os dit eller jeres bud – måske bliver det kåret til det sjoveste? Måske er der en præmie? Mail dit forslag til satire@sl.dk. Vi skal have dit bud senest den 24. august 2015.