

Presset arbejdsliv

Det socialpædagogiske arbejdsliv er på nogle områder en barsk omgang – tema om arbejdsmiljø

16
14



16/2014

15. AUGUST

ISSN 0105-5399

AnsvarshavendeForbundsformand
Benny Andersen**Redaktion**Jens Nielsen (redaktør), jni@sl.dk
Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk
Maria Rørbæk, mrk@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 17/2014, der udkommer den 29. august, er mandag den 18. august kl. 12. Deadline for stillingsannoncer til 18/2014 er den 1. september kl. 12. For tekstsiderannoncer er deadline til 18/2014 onsdag den 27. august.

Redaktionen af 16/2014 er afsluttet den 7.8.2014

Abonnement

Abonnementspris 2014:
955,00 kr. inkl. moms (24 numre)
Løssalg: 47,00 kr. + porto

Oplag

42.514 i perioden
01.07.12-30.06.13

**Produktion**

Datagraf Communications A/S, Aarhus

Forsideillustration

Gitte Skov



Medlem af
DS
Danske
Specialmedier

KOMMENTAR

Uddannelsen har i høj grad fokus på målrettede handlekompetencer, og det er blevet efterspurgt af både arbejdsgivere, socialpædagoger ude i praksis og af vores politiske omverden

Velkommen til en ny uddannelse

Af Benny Andersen
Forbundsformand



FOTO: RICKY JOHN MOLLOY

Lige om lidt begynder de første nye studerende på den nye pædagoguddannelse. Så tager vi for alvor hul på et kapitel, vi har arbejdet målrettet på igennem lang tid. Så jeg tror, at vi er mange, som vil følge de første mange hold pædagoger med stor interesse og faglig nysgerrighed.

Der er flere gode grunde til, at vi er glade for den nye specialiserede uddannelse. Men helt overordnet set er det mest glædelige, at vi med uddannelsen får uddannet en arbejdskraft, der vil være godt klædt på til opgaven. Uddannelsen har i høj grad fokus på målrettede handlekompetencer, og det er blevet efterspurgt af både arbejdsgivere, socialpædagoger ude i praksis og af vores politiske omverden. Så der er grund til at glæde sig til, at de første hold kommer ud på de socialpædagogiske arbejdspladser.

Den nye specialiserede uddannelse tænker fag og faglighed på en helt ny måde, som jeg tror bliver omdrejningspunkt for, at de studerende bliver klædt på til den socialpædagogiske virkelighed, der venter dem. Den øgede sammenhæng i uddannelsen mellem praksis og teori sikrer, at de studerende får en viden, der er tæt knyttet til praksisfeltet. Vi har fx i vores indspil til indhold på uddannelsen lagt stor vægt på, at praktik får en langt større tyngde i uddannelsen. Og det har den fået. Det ser vi som en af de helt store landvindinger ved den nye, specialiserede uddannelse. Det giver ikke bare de studerende en langt bedre mulighed for at kvalificere den teori og viden, de får imellem praktikkerne. Det giver også praksisfeltet – og ikke mindst praktikvejlederne – en væsentlig mere betydningsfuld rolle. På den måde får vi praksis bedre med i uddannelsen, ligesom vi på arbejdspladserne får de studerende og deres input langt bedre i spil.

Det er klart, at den nye rolle, praktikvejlederne får, er mere krævende. Og vi har da også hørt nogle bekymrede røster. Men vi mener, at der udelukkende er positive ting at sige om det – også i forhold til arbejdspladserne. Det gør fx, at arbejdspladserne i langt højere grad bliver en del af de studendes uddannelse og dermed er med til at løfte professionen – og bære praksis ind i uddannelsen.

Jeg ser det meget som et fælles ansvar imellem praksisfelt, arbejdspladser, uddannelsessteder, arbejdsgivere og os som fagforening. Vi har alle en interesse i, at fagligheden blandt uddannede socialpædagoger ikke bare er høj, men også den rigtige. Og det vil den nye uddannelse sikre.

INDHOLD

04



ILLUSTRATION: GITTE SKOV

04 ARBEJDSMILJØ

Socialpædagogens arbejdsmiljø er blandt de dårligste på landets arbejdspladser. Det handler især om fysisk og psykisk vold, viser forskellige undersøgelser – senest Socialpædagogens egen arbejdsmiljøundersøgelse. Og det handler om mobning fra kollegaer og ledelse. Derfor har hovedbestyrelsen besluttet, at temaet for Socialpædagogens kongres i november skal være arbejdsmiljø og faglighed. 'Vi har brug for konkrete handlinger', siger Socialpædagogens formand. På en del arbejdspladser risikovurderer de borgerne for at forebygge volden. Det sker bl.a. på det socialpsykiatriske bo- og behandlingssted Lunden i Brøndby, som sammen med 11 andre arbejdspladser er med i projekt Vold som Udtryksform under Socialt Udviklingscenter SUS

04 Viden og erfaring forebygger vold**09** Risikovurdering som fælles tryghedsplan**12** Nye redskaber til risikovurdering**15 FAMILIEPLEJERE**

Det er nok værd at vide

16 BÆREDYGTIGHED

På Kofoeds Skole lærer hjemløse unge i Holger Nilsens Ungdomsboliger om bæredygtighed, miljøhensyn og socialt ansvar, så de har mere at stå imod med. Ungdomsboligerne bliver ombygget, så de er miljø- og energivenlige, og indenfor i bygningerne prøver medarbejderne at lære de unge at spare penge ved at spare på el og undgå madspild

16 Spar energi og få flere penge**20 DOMSANBRAGTE**

Socialpædagogik gør en forskel

22 BØGER**24 SYNSPUNKT**

Ordentlig løn og tilstrækkelig arbejdstid er godt arbejdsmiljø

ARBEJDSMILJØ

Viden og erfaring forebygger vold

Socialpædagogernes arbejdsmiljøundersøgelse viser, at nyansatte, der arbejder på døgninstitutioner for børn og unge er mest udsatte for vold. Mobning blandt kollegaer på socialpædagogiske arbejdspladser et stort problem

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk
Illustration: Gitte Skov

Det står ikke alt for godt til med arbejdsmiljøet på mange socialpædagogiske arbejdspladser. Det viser tragedien i maj på forsorghjemmet Saxenhøj på Lolland, hvor en beboer dræbte to medarbejdere med knivstik, og tragedien i maj 2013, hvor en beboer på det socialpsykiatriske bosted Blåkærgård ved Viborg dræbte socialpædagog Judy Meiniche Simonsen. Og det viser Socialpædagogernes arbejdsmiljøundersøgelse, der blev offentliggjort tidligere på året.

Arbejdsmiljø og faglighed

Socialpædagogerne holder kongres den 4.- 6. november 2014, og hovedbestyrelsen har besluttet, at temaet skal være arbejdsmiljø og faglighed. Der er lagt op til, at de kongresdelegerede vedtager en arbejdsmiljøstrategi for Socialpædagogerne.

Socialpædagogernes arbejdsmiljøundersøgelse fra 2014 og en undersøgelse fra Ugebrevet A4 fra 2013 viser sammenstemmende, at socialpædagoger har det fjerde dårligste arbejdsmiljø i Danmark.

Socialpædagogernes arbejdsmiljøundersøgelse kan læses på Socialpædagogernes hjemmeside: www.sl.dk/arbejdsmiljokongres.

Heri kan man læse, at 36 pct. af de adspurgte har været udsat for slag, bid eller anden form for vold på deres arbejdsplads.

Derfor har Socialpædagogernes formand Benny Andersen med egne ord været nødt til at trække i håndbremsen for at gøre politikerne opmærksom på, at der skal gøres noget.

– Vi har brug for konkrete handlinger, der gør det mere trygt at gå på arbejde for Socialpædagogernes 36.000 medlemmer.

Der er ifølge formanden både tale om strukturelle og politiske problemer, som politikerne må kigge på. Er der fx den lovgivning, som skal til for at tackle problemerne.

Socialpædagogerne har haft møde med både beskæftigelsesminister Mette Frederiksen (S) og med socialminister Manu Sareen (R), og fra begge sider er der klare løfter om at ville gøre noget for at forbedre arbejdsmiljøet på de socialpædagogiske arbejdspladser.

Mette Frederiksen har meddelt, at hun vil forsøge at skaffe politisk opbakning til, at der fra Fonden for Forebyggelse og Fastholdelse bevilges ekstra penge til at forebygge volden.

– Det er rædsomt, at folk ikke kan få lov til at passe deres arbejde og skal leve med risiko for chikane, vold og trusler. Vi skal gøre, hvad vi kan for at komme det til livs, siger hun.

Også Manu Sareen er klar til politisk at gøre noget. Han har indkaldt partierne bag satspuljen for at finde fælles enighed om at forbedre sikkerheden for medarbejderne.

– Jeg har taget en indledende drøftelse med ordførerne fra satspulje-partierne. Det gør vi, fordi det er en alvorlig sag. Og det bliver selvfølgelig ikke de sidste drøftelser vi har, for vi skal tale videre om det, slår han fast.

Og hvad de politiske gode intentioner bør munde ud i, har Socialpædagogerne nogle klare bud på, fortæller Benny Andersen.

Der skal være tydelige og kendte sikkerhedsregler på alle arbejdspladser. De nødvendige normeringer skal være til stede. Personalet skal

uddannes i forebyggelse og håndtering af voldsepisoder. Der skal være adgang til ekstern supervision og sparring.

– Desuden skal voldsepisoderne registreres og analyseres, så vi kan blive klogere på, hvad der skal til for at undgå dem, siger Benny Andersen.

Socialpædagogernes undersøgelse viser, at knap halvdelen af alle voldsepisoder aldrig bliver analyseret.

Topper listen

Socialpædagogernes arbejdsmiljøundersøgelse bekræfter det, som også tidligere undersøgelser viser. I Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø (NFA) undersøgelse 'Arbejdsmiljø og helbred 2012' kan man således læse, at socialpædagoger betragter deres arbejde som vigtigt og interessant, men også at der er væsentlige psykosociale belastninger i arbejdet. Medarbejderne bliver bl.a. udsat for en høj grad af krænkende adfærd fra borgernes side.

Samme tendens kan aflæses i den undersøgelse, Ugebrevet A4 offentliggjorde i efteråret 2013. Den viser, at socialpædagoger har det fjerde dårligste arbejdsmiljø i Danmark.

Det er dog ikke alle socialpædagogiske områder, der er lige hårdt ramt af et usundt arbejdsmiljø.

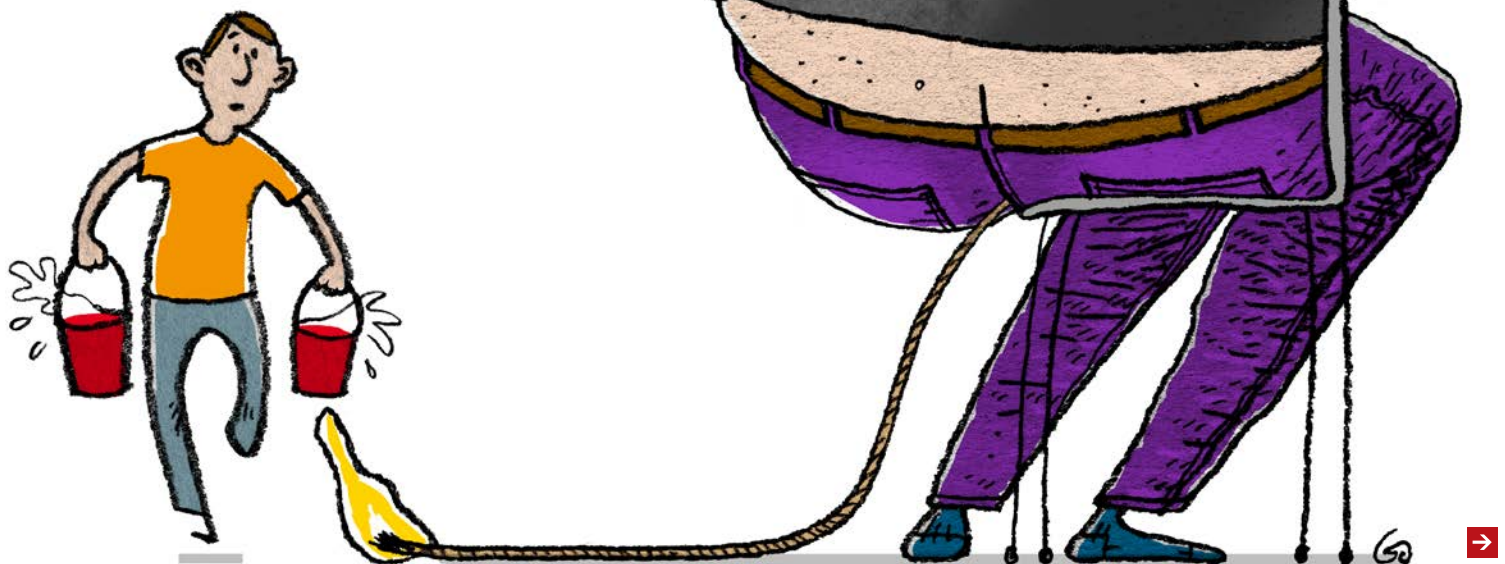
Socialpædagogernes undersøgelse peger på, at nogle områder er mere udsat for fx vold end andre. Det mest udsatte område er døgntilbud for børn og unge. Her har 60 pct. oplevet vold på egen krop mindst en gang inden for de seneste

12 måneder. Også inden for botilbud for voksne er tallet højt, nemlig 44 pct., hvilket er signifikant højere end gennemsnittet på 36 pct.

Mobber hinanden

Selv om tallene i Socialpædagogernes undersøgelse 'kun' bekræfter, hvad andre undersøgelser allerede har vist, er der dog for arbejdsmiljøforsker, psykolog, ph.d. Karen Albertsen, TeamArbejdsliv, særligt et tal, som er iøjnefaldende.

Det handler om mobning. 16 pct. af socialpædagogerne har oplevet at blive mobbet på deres arbejde. Socialpædagogerne ligger således



16 pct. af socialpædagogerne har oplevet at blive mobbet på deres arbejde. Socialpædagogerne ligger således langt over landsgennemsnittet på 3-4 pct. og også højere end sammenlignelige grupper som fx sygeplejersker (11,5 pct.) og pædagoger (12 pct.)

langt over landsgennemsnittet på 3-4 pct. og også højere end sammenlignelige grupper som fx sygeplejersker (11,5 pct.) og pædagoger (12 pct.).

I undersøgelsen svarer 69 pct. af dem, der har oplevet at blive mobbet, at kollegaerne mobbede dem. 50 pct. har oplevet, at lederen mobbede dem, mens 10 pct. har oplevet at blive mobbet af en borger.

– Tallene er bemærkelsesværdige i forhold til, at socialpædagoger bliver udsat for mange belastninger i arbejdet, men oveni det bliver en del altså også udsat for mobning fra kollegaer og ledere, siger Karen Albertsen, der dog gør opmærksom på, at ordet mobning nogle gange bliver brugt om forhold, der ikke har noget med mobning at gøre, fx at man føler sig uretfærdigt behandlet.

I undersøgelsen er det tydeligt, at mobning forekommer mindre på de arbejdspladser, hvor der er lavet retningslinjer for at undgå mobning, hvor der er et velfungerende samarbejde mellem kollegaerne, og hvor de ansatte oplever at have indflydelse på den socialpædagogiske praksis.

Grov omgangstone

Mobning slider tilsyneladende hårdere end både psykisk og fysisk vold. 43 pct. svarer således, at de har oplevet behov for støtte og hjælp, efter at de har været udsat for mobning.

Til sammenligning har kun 16 pct., der har været udsat for psykisk vold, det behov, og kun 14 pct., der har været udsat for fysisk vold.

Undersøgelsen peger på, at en af årsagerne til den forskel kan være, at socialpædagoger opfatter fysisk og psykisk vold fra borgerne som en naturlig del af arbejdet, mens mobning fra kollegaer og leder ikke opfattes på samme måde. Ofte er borgeren ikke bevidst om sin voldelige handling. Derimod er det sandsynligt, at såvel leder som kollegaer har en eller anden form for bevidsthed om, at de mobber.

Ifølge Socialpædagogernes arbejdsmiljøundersøgelse forekommer mobning på alle typer arbejdspladser. Dog i højere grad på området for-
sorgshjem, herberg, misbrugscentre og krisecentre eller lignende midlertidige bo- og støttetilbud.

Karen Albertsen gør opmærksom på, at der kan være tale om en grov omgangstone, som kan blive opfattet som mobning uden at det nødvendigvis er det. Dette er dog ikke undersøgt på det socialpædagogiske område, så derfor kan det kun blive en antagelse.

– Mit gæt er, at der formentlig mange steder på de her arbejdspladser er en hård omgangstone. Man har at gøre med borgere, der har en hård omgangstone, og det kan være forstærkende i miljøet, så man begynder at tale på samme måde til kollegaerne, siger hun.

Modsat måske så mange andre arbejdsmiljømæssige belastninger inden for det socialpædagogiske arbejde er mobning noget, arbejdspladsen her og nu kan gøre noget ved, fortæller Karen Albertsen.

– Først og fremmest kan man blive opmærksom på problemet og lave retningslinjer til at forebygge mobning. Det betyder bl.a., at der skal være opmærksomhed på sproget, for den måde, man taler sammen på, er betydningsfuld, siger Karen Albertsen og tilføjer, at det er vigtigt at have nogle nedskrevne regler for, hvor man henvender sig, når man er blevet udsat for mobning. Hvem går man fx til, hvis man bliver mobbet af sin leder. Og endelig bør der også være retningslinjer for, hvordan den person, der er blevet anklaget for mobning, kan få støtte.

Krydspres og faglighed

Der er også positive ting at hente ud af undersøgelsen. Således siger 59 pct., at det fysiske arbejdsmiljø er enten godt eller meget godt, og dermed opnår det fysiske arbejdsmiljø en højere score end trivlsen på arbejdspladsen. 53 pct. siger, at trivlsen er god eller meget god.

Hovedparten af medlemmerne oplever, at de har en høj grad af indflydelse på eget arbejde, og at der hersker et godt samarbejde blandt kollegerne.

Men mere end en fjerdedel oplever i høj grad eller i meget høj grad stress, og kun 31 pct. føler, at der er balance mellem de krav, der stilles på arbejdspladsen, og de ressourcer, der er til stede.

Ifølge Socialpædagogernes arbejdsmiljøundersøgelse forekommer mobning på alle typer arbejdspladser. Dog er mobningen størst på området forsorgshjem, herberg, misbrugscentre og krisecentre eller lignende midlertidige bo- og støttetilbud

Og mange af dem oplever et krydspres mellem deres faglighed og de praktiske muligheder, der er for at udføre arbejdet.

Blandt de medlemmer, der i høj grad eller meget høj grad har indflydelse på den socialpædagogiske praksis, oplever 27 pct. i høj eller meget høj grad et krydspres. Til sammenligning oplever hele 73 pct. af dem, der slet ikke eller kun i ringe grad har indflydelse, et krydspres. Der er således en tydelig sammenhæng mellem krydspres og indflydelse. Jo større indflydelse, jo mindre oplever man, at ens faglighed bliver presset.

Indflydelse er generelt en meget vigtig faktor i det psykiske arbejdsmiljø. Det er det, der skaber oplevelsen af kontrol og handlemuligheder. Det ser ud, som om graden af indflydelse har betydning for i hvor høj grad, man oplever et krydspres. Det er et spørgsmål om, i hvilken grad man har mulighed for at tilpasse arbejdet til de vilkår, der er, forklarer Karen Albertsen.

– Krydspreset handler ofte om begrænsede ressourcer over for et næsten ubegrænset behov hos borgerne. Har man en oplevelse af, at man skal opfylde alle kravene? Indflydelse er her en væsentlig buffer mod stress, fordi man får indflydelse på, hvordan man kan løse de modsatrettede krav. Indflydelse har noget at gøre med, at man har et spillerum til at udøve sin faglighed.

Fysisk vold er forventelig

Der er desværre ikke noget nyt i, at 36 pct. har været udsat for fysisk vold inden for de seneste 12 måneder og flere af dem to-fem gange.

– Men det er stadig problematisk, for det er en meget voldsom psykisk belastning at blive udsat for fysisk vold på arbejdet. Både på kort og langt sigt kan det have store konsekvenser for helbred og trivsel, siger Karen Albertsen.

De typiske eksempler på socialpædagoger, der bliver udsat for vold, er nyuddannede, ansatte på døgntilbud for børn og ansatte med nattevagter.

– Tallene giver anledning til at overveje, om opbakningen fra erfarne medarbejdere er god nok over for dem, der ingen anciennitet har. Man skal måske også overveje rekrutteringen af



Hvis de rigtige beboere er visiteret til tilbuddet, fagligheden er i top blandt medarbejderne, og der er de rigtige normeringer, så vil en frustreret beboer alt andet lige være mindre tilbøjelig til at opføre sig aggressivt og fx gribe til vold

medarbejdere. Har de den uddannelse, der skal til? Man kan lettere blive udsat for noget, hvis man ikke har den fornødne faglighed. Der kan måske være en tendens til at besætte nattevagter med mindre fagligt kvalificerede, fordi der er en holdning om, at beboerne sover og derfor ikke har brug for fagligt kvalificeret støtte, siger Karen Albertsen.

For hende er det ikke overraskende, at volden især forekommer på tilbud for udsatte børn og unge. Mange børn, både blandt normalt fungerende og blandt udsatte, bruger vold som udtryksform.

– De unge medarbejdere, der bliver udsat for voldelige hændelser, skal lære at passe på de arbejdssituationer, som er farlige. Desuden skal man på arbejdspladserne være opmærksomme på, hvilke job, de unge får, siger hun.

Psykisk vold

Også inden for psykisk vold ligger det socialpædagogiske område højt. Omkring 33 pct. af medlemmerne i undersøgelsen svarer, at de inden for de seneste 12 måneder har været udsat for psykisk vold.

I afgrænsning af psykisk vold har undersøgelsen brugt den definition, som Videncenter for Arbejdsmiljø giver. Her bliver psykisk vold forklaret som 'trusler og anden krænkende adfærd, trusler på livet, trusler om hærværk mod arbejdspladsen, trusler, der vedrører medarbejdernes familie og venner, eller trusler, der vedrører medarbejdernes ejendele'.

Også her er de mest udsatte socialpædagoger dem med kortest anciennitet, ansat på et døgntilbud for børn og unge og dem, som har en eller anden form for nattevagt.

Social kapital

Både Socialpædagogernes undersøgelse og andre tilsvarende arbejdsmiljøundersøgelser peger på, at vold og kvalitet hænger sammen, forstået på den måde, at jo bedre fungerende et tilbud er, jo mindre vold er der fra beboernes side. Hvis de rigtige beboere er visiteret til tilbuddet, fagligheden

er i top blandt medarbejderne, og der er de rigtige normeringer, så vil en frustreret beboer alt andet lige være mindre tilbøjelig til at opføre sig aggressivt og fx gribe til vold.

I Socialpædagogernes undersøgelse svarer fire ud af 10, at de oplever, at de ikke kan løfte opgaven, og der er et modsætningsforhold mellem vilkårene og rammerne i deres arbejde, hvor deres faglighed er i modstrid med mulighederne. Det handler bl.a. om, at nedskæringer i den offentlige sektor har begrænset deres muligheder for at lave godt socialt arbejde.

Karen Albertsen peger på, at social kapital er en måde at få styrket det faglige pædagogiske arbejde på og samtidig arbejde med arbejdsmiljøet.

Social kapital handler om de indbyrdes relationer på arbejdspladsen – mellem kollegerne indbyrdes, i forhold til andre afdelinger og opad til ledelsen. Medarbejdere og ledelse løfter i fællesskab kerneopgaven, og de oplever, at der er gensidig tillid mellem medarbejdere indbyrdes og mellem ledelse og medarbejdere. Der er en oplevelse af, at tingene går retfærdigt til.

– Det er vanskeligt at have en fælles forståelse for de opgaver, der skal løses, hvis ikke man får afstemt, hvad der er vilkårene og rammerne for arbejdet. Det kan være, at vilkårene er ændret, fx på grund af økonomiske nedskæringer, og man derfor ikke kan løse opgaven så godt, som man plejer. Men hvis ens egen opfattelse er, at man skal løse opgaven på samme måde, som før nedskæringerne, kan det opleves frustrerende.

Hun peger på, at det er en vigtig ledelsesmæssig opgave at sætte opfattelsen af kerneopgaven på dagsordenen. Det indebærer bl.a., at man må justere opgaven i forhold til de vilkår, der er for at løse den.

– Netop på det socialpædagogiske område er det nærliggende at bruge tænkningen omkring social kapital, fordi det pædagogiske arbejde direkte har betydning for beboernes velbefindende. Trives beboerne, er der alt andet lige færre aggressioner, og det gavner medarbejdernes arbejdsmiljø. Desuden får medarbejderne en oplevelse af, at de fagligt slår til, siger Karen Albertsen. ■

Risikovurdering som fælles tryghedsplan

Det socialpsykiatriske bo- og behandlingstilbud Lunden risikovurderer nu alle beboere ved hjælp af et redskab, som stedet selv har udviklet. Redskabet har form af et spørgeskema, der udfyldes i dialog med beboerne, som involveres aktivt i forebyggelse af voldsom adfærd

Af Trine Kit Jensen, redaktionen@sl.dk

Illustration: Gitte Skov

Bliver du nogensinde uadreagerende i din adfærd? Sådan lyder første spørgsmål i et nyt skema til risikovurdering, som bo- og behandlingstilbuddet Lunden tog i brug ved årsskiftet.

Er svaret ja, bliver beboerne spurgt om, hvad der har 'trigget' adfærd, og om fx en gåtur kan hjælpe, hvis de en anden gang er på nippet til at koge over.

Den enkelte beboer bliver også spurgt, hvordan vedkommende ønsker, at personalet skal gribe ind i tilfælde af voldsom adfærd, og hvad medarbejderne i hverdagen kan gøre for at forebygge den.

Lunden har adresse i Brøndby på Københavns vestegn og er et højt specialiseret socialpsykiatrisk tilbud i Region Hovedstadens Psykiatri. Stedet har 36 beboere og medarbejderstaben på 65 tæller omkring 20 socialpædagoger. Beboerne bor typisk på Lunden i en årrække. Alle har en psykiatrisk diagnose, de fleste slås også med misbrugsproblemer, og op mod to tredjedele har en behandlingsdom. Det er baggrunden for, at stedet har valgt at indføre det nye redskab til risikovurdering, der også kaldes en tryghedsplan for beboere og medarbejdere.

– Vores beboere har det svært. Derfor kan der opstå situationer, som kan udvikle sig voldsomt, hvis vi ikke er dygtige nok til at tackle dem, siger Jan Sørensen, der er tillidsrepræsentant for socialpædagogerne på stedet.

Siden 2006, hvor to medarbejdere på nattevagt blev overfaldet og kom slemt til skade, har der ikke været alvorlige voldsepisoder på Lunden, og antallet af hændelser med udadreagerende adfærd er ikke alarmerende højt. På det seneste har en enkelt beboer på stedet trukket statistikken op, men normalt sker det i snit én til to gange om måneden, at beboere i vrede eller frustration fx spytter, truer verbalt eller kaster med potteplanter. Fysisk vold er sjælden.

– Med vores målgruppe og beboernes historik er der imidlertid en potentiel risiko for voldsomme hændelser. Vi skal derfor hele tiden være meget opmærksomme på at forebygge, og hvis situationerne alligevel opstår, skal vi kunne håndtere dem på den bedst mulige måde – både i forhold til beboeren og i forhold til vores egen sikkerhed. Derfor er alle medarbejdere også uddannede i konflikthåndtering og voldsforebyggelse, siger viceforstander på Lunden, Mia Fatum.

Ser ikke isoleret på risiko

Sammen med en udviklingskonsulent fra Lunden deltog Mia Fatum sidste år i et udviklingsinitiativ med fokus på risikovurdering.

Projekt Vold som Udtryksform under Socialt Udviklingscenter SUS samlede repræsentanter fra 12 arbejdspladser for at give dem mulighed for at dele erfaringer og hente inspiration til, hvordan sociale bo- og servicetilbud kan arbejde med risikovurdering.

Her blev de bl.a. introduceret til den såkaldte Brøset-model (BVC). Det er et screeningsredskab, hvor personalet observerer borgerens adfærd og måler, hvor højt vedkommende scorer på en skala, der giver et billede af risikoen for aggressive udfald.

Brøset og lignende scoringssystemer på 'markedet' stammer oprindeligt fra hospitalspsykiatrien. På grund af et stort flow af patienter, som personalet ikke nødvendigvis kender i forvejen, kan der her være behov for nogle hurtige screenings, fortæller Mia Fatum.

Lunden er derimod et sted, som er beboernes hjem over en lang periode. Med opbakning fra

På Lunden er vi optagede af det relationelle og af dialogen, så den enkelte beboer kan deltage aktivt i, hvordan vi forebygger og tackler de tilspidsede situationer

Mia Fatum, viceforstander, Lunden



Skemaet kan vi dels bruge som redskab til at arbejde fornuftigt med at neddrose de her situationer, så de ikke går hen og bliver farlige. Samtidig sender det et signal om, at vi bekymrer os om beboerne, og at vi gerne vil hjælpe dem. Det tror jeg i nogle tilfælde kan være voldsforebyggende i sig selv

Jan Sørensen, TR, Lunden

samarbejdsudvalget valgte man derfor her at gå i en anden retning og designe et redskab, hvor man ikke ser isoleret på risiko, men også arbejder med udvikling.

– På Lunden er vi optaget af det relationelle og af dialogen, så den enkelte beboer kan deltage aktivt i, hvordan vi forebygger og tackler de tilspidsede situationer, siger Mia Fatum.

Jan Sørensen har arbejdet på Lunden i en årrække og fortæller, at medarbejderne i dagligdagen altid har holdt et vågent øje med ændringer i beboernes sindstilstand, der kan være tegn på, at noget er under opsejling.

Før det nye spørgeskema blev taget i brug, har personalet også haft adgang til oplysninger om tidligere hændelser af aggressiv karakter, der fx kan have udløst en behandlingsdom.

– Men risikovurderingen foregår nu systematisk og omfatter alle. Der er ikke nogle, der kan smutte igennem 'nettet'. Skemaet kan vi dels bruge som redskab til at arbejde fornuftigt med at neddrose de her situationer, så de ikke går hen og bliver farlige. Samtidig sender det et signal om, at vi bekymrer os om beboerne, og at vi gerne vil hjælpe dem. Det tror jeg i nogle tilfælde kan være voldsforebyggende i sig selv, siger han.

Skal ske med konduite

Siden januar har det været fast procedure, at spørgeskemaet skal være udfyldt senest en måned efter, at en ny beboer er flyttet ind. Men også de 'gamle' beboere på Lunden er omfattet af initiativet og har udfyldt skemaet.

– Nogle bliver rigtig glade for det og forholder sig meget konkret til spørgsmålene, fordi de godt ved, at de en gang imellem har brug for hjælp. Andre er knap så aktive og stiller sig en lille smule undrende an, fordi det er nyt for dem, eller fordi de ikke helt forstår det. Og så er der nogle, som skemaet kan provokere lidt, fortæller Jan Sørensen.

Et eksempel på sidstnævnte er en beboer, der har boet på Lunden i lang tid. Han var ikke vild med at skulle forholde sig til spørgsmål om udadreagerende adfærd.

– Denne beboer følte sig generet af, at vi kunne finde på at komme og spørge om den slags ting, fordi han ikke mente, at de var i spil længere. Det

kan man jo så altid diskutere. Men når man præsenterer det her, skal det ske med en vis konduite, især når det gælder beboere, der har boet her i rigtig mange år, siger Jan Sørensen.

Når skemaet skal udfyldes, er det derfor vigtigt at finde en medarbejder, der har gode relationer til beboeren – plus den rette timing.

– Der skal være lidt strategitænkning omkring det, for ellers kan vi udløse det modsatte af det, der var hensigten, siger Jan Sørensen.

Nogle af beboerne kan regulært ikke huske tidligere episoder, hvor de har reageret aggressivt eller voldeligt, fordi de har befundet sig i en stofrus. De kan også have været psykotiske og påvirkede af vrangforestillinger eller stemmer. Andre har ikke lyst til at tale om episoderne, fordi de er forbundet med skam og fordømmelse fra omgivelserne.

Dertil kommer, at de i hospitalspsykiatrien kan have haft ubehagelige oplevelser med fx bæltefiksering. Ikke alle kan skelne imellem hospitals- og socialpsykiatri, og nogle kan derfor være bange for, hvad en risikovurdering kan føre til, fortæller Jan Sørensen.

Fortløbende proces

I den del af skemaet, hvor beboerne kommer med bud på, hvordan medarbejderne skal agere, hvis de nærmer sig det røde felt, kan de fx angive, om personalet skal trække sig, blive hos dem, følge dem tilbage i boligen, tale eller holde mund.

Derudover peger nogle beboere fx på konkrete medarbejdere, som de gerne vil have hjælp af, og en enkelt har givet udtryk for, at han kun ønsker indgriben fra kvinder.

– Ønskerne er meget forskellige, og de giver os nogle guidelines for, hvad der virker konfliktnedtrappende i forhold til den enkelte, siger Mia Fatum.

I konceptet ligger, at spørgsmålene i skemaet skal gennemgås igen, hver gang der har været en episode af voldsom karakter, så det forebyggende arbejde bliver en fortløbende proces.

– Hvis en beboer har bedt os om at handle på en bestemt måde i tilspidsede situationer, og det ikke virker, må vi spørge hinanden, hvad vi så gør. På den måde skaber vi en fælles refleksion mellem



beboere og medarbejdere, der hen ad vejen gerne skulle afstedkomme, at vi nærmer os det, der hjælper, siger Mia Fatum.

I forhold til et par beboere med flere tilfælde af udadreagerende adfærd har det ifølge Mia Fatum givet pote, at 'gensnakke' risikovurderingen og finde nye måder at håndtere konfliktfyldte situationer på. Tilbagemeldingen fra Lundens teamledere lyder, at medarbejdere og beboere i fælleskab er blevet klogere undervejs.

– De skemaer, der ligger nu, har et andet indhold end i starten. Der er udviklet på dem, så de er blevet mere kvalificerede og virker langt bedre, siger hun.

Hvis der ikke er episoder med voldsom adfærd, er det planen, at de spørgeskemaer, beboerne udfylder, skal revurderes efter et år. Men Jan Sørensen ser gerne, at skemaerne kommer på banen oftere. Fx i forbindelse med beboerudviklingsamtalerne hver tredje måned, så samtalerne omkring risikovurdering i højere grad kan integreres i det relationsopbyggende arbejde og den pædagogiske praksis.

Må gerne finpudses

På baggrund af de foreløbige erfaringer ser Jan Sørensen det nye redskab som et godt og brugbart redskab, som dog gerne må finpudses lidt.

– Det må ikke bare blive afkrydsning, og det er det heller ikke. Men skemaet kan godt blive lidt mere smidigt og spørgsmålene lidt mere forståelige, så beboeren kan se det positive i risikovurderingen og fx ikke bliver bange for den, siger han.

Jan Sørensen pointerer også, at beboernes anvisninger på, hvordan personalet skal agere i en tilspidset situation, ikke altid holder, når de er i affekt.

– Der er jo ikke 100 pct. garanti for, at det kan lade sig gøre i situationen, og at det er hensigtsmæssigt. Den faglige vurdering skal derfor altid være med i spil, når situationerne opstår, for begynder vi at operere ud fra standarder, kan det for alvor gå galt, siger han.

Hvornår og hvordan effekten af det nye redskab skal evalueres, er endnu ikke lagt fast. Men viceformand Mia Fatum forestiller sig ikke, at der vil blive målt på, om antallet af episoder med udadreagerende adfærd generelt går ned.

– Vi får hele tiden nye beboere ind, og derfor er det svært at sammenligne det ene år med det andet. Fx har vi lige fået en gruppe af unge med lidt andre problemstillinger end dem, der har boet her længe. Men måske kunne man gå ind og evaluere på den enkelte beboer og supplere med noget kvalitativt, hvor man spørger dem, hvilken gevinst de har haft af det, siger hun. ■



Der er ikke nogen hokus pokus-løsning inden for voldsforebyggelse. Vi kan ikke sige, at I bare skal gøre sådan og sådan, så kommer det hele til at forløbe uden sværdslag. Der er en række forskellige knapper, man kan skrue på. Men hvilke af dem, der skal skrues på, må den enkelte arbejdsplads tage stilling til

Bjarne Møller, leder, Vold som Udtryksform

Nye redskaber til risikovurdering

En ny publikation fra projekt Vold som Udtryksform giver inspiration til, hvordan sociale tilbud kan arbejde med risikovurdering for at forebygge vold. Udgivelsen samler op på et udviklingsprojekt, hvor 12 arbejdspladser har udviklet værktøjer, målrettet til det sociale område

Af Trine Kit Jensen, redaktionen@sl.dk

Illustration: Gitte Skov

Trusler, vold – og i yderste konsekvens drab. En række dramatiske og tragiske episoder har de senere år understreget, at der er brug for at skærpe sikkerheden for ansatte på sociale tilbud. Derfor inviterede projekt Vold som Udtryksform under Socialt Udviklingscenter SUS sidste år bo- og servicetilbud til at deltage i et udviklingsarbejde om risikovurdering.

– Der var langt flere ansøgere, end vi havde plads til, og det vidner om, at tematikken risikovurdering er et 'hot' emne. Udfordringen med vold på arbejdspladserne er stor, og det samme er interessen for at gøre noget ved det, siger Bjarne Møller, chefkonsulent i SUS og leder af det forebyggende initiativ Vold som Udtryksform, som udviklingsprojektet er en udløber af.

12 arbejdspladser blev valgt ud, og i udvælgelsesprocessen blev der lagt vægt på, at flere sektorer skulle være repræsenteret. Blandt deltagerne har der været medarbejder- og ledelsesrepræsentanter fra tilbud for voksne udviklingshæmmede,

socialpsykiatrien samt børne- og ungeområdet – herunder specialområdet, der er særlig hårdt ramt, når det gælder voldsepisoder.

– Vores erfaring er, at det i udviklingsarbejdet giver en god synergieffekt at sætte folk sammen på tværs af sektorer, så de kan lære af og inspirere hinanden, siger Bjarne Møller.

Efter et to dages indledende internat var deltagerne samlet tre gange for at udveksle erfaringer og ideer. Undervejs har der også været afsat tid til, at tilbud med de samme brugergrupper kunne sætte sig sammen og drøfte fælles problemstillinger.

Risikovurdering handler grundlæggende om at forudsige, hvornår der er optræk til konflikter og konfrontationer – med henblik på at undgå, at de udvikler sig til voldelige episoder. Målet med initiativet har dels været at give deltagerne kendskab til de eksisterende risikovurderingsmetoder, der typisk er udviklet i rets- og hospitalpsykiatrien. Men det har samtidig taget sigte på at udvikle nye metoder, der imødekommer efterspørgslen efter redskaber, som i højere grad er skræddersyet til det sociale område og de enkelte tilbuds rammer og behov.

I kølvandet på projektet har Vold som Udtryksform nu udgivet publikationen 'Risikovurdering – et bidrag til voldsforebyggelse'. Den rummer beskrivelser af 11 konkrete eksempler på, hvordan man rundt omkring i landet arbejder med risikovurdering og præsenterer bl.a. nogle af redskaberne fra udviklingsforløbet – til inspiration for andre arbejdspladser.

– Der er ikke nogen hokus pokus-løsning inden for voldsforebyggelse. Vi kan ikke sige, at I bare skal gøre sådan og sådan, så kommer det hele til at forløbe uden sværdslag. Der er en række for-



skellige knapper, man kan skrue på. Men hvilke af dem, der skal skrues på, må den enkelte arbejdsplads tage stilling til, siger Bjarne Møller.

Brøset og trafiklys

Et af de mest udbredte værktøjer til risikovurdering er det norske Brøset Violence Checklist (BVC). Her ser man på seks forskellige variable for at vurdere risikoen for, om en person inden for 24 timer vil handle aggressivt eller voldeligt: Forvirring, irritabilitet, støjende adfærd, verbale trusler, fysiske trusler og angreb på ting og genstande.

Hver variabel giver en score på 1, hvis adfærd er til stede. Ved en samlet score på 1-2 er der moderat risiko for aggressiv og voldelig adfærd, mens en score over 2 giver høj risiko. I begge tilfælde skal personalet tage forebyggende initiativer og lægge en plan for, hvordan de vil håndtere en eventuel voldsom adfærd.

I Danmark anvendes Brøset i dag i flere varianter på det sociale område, primært i socialpsykia-

trien. Det gælder fx på de socialpsykiatriske tilbud i Region Midtjylland, hvor BVC-modellen blev taget i brug for to år siden.

– Tilsvarende har man andre steder i landet besluttet sig for – eller er på vej til at beslutte – at det er BVC, man vil bruge, siger Bjarne Møller.

Andre tilbud på det sociale område har søgt alternativer, der passer bedre til deres målgruppe, faglighed og hverdag. Nogle kan ikke bruge BVC-modellen, fordi den i deres sammenhæng er for kompleks at arbejde med, og der er også tilbud, som finder den for klinisk i tilgangen til borgeren.

– Her ønsker man en tilgang, hvor man ikke udelukkende observerer borgeren og hans måde at reagere på. Man ønsker også at se på, hvorfor han reagerer, som han gør, og på den rolle, socialpædagerne selv har i det spil, siger Bjarne Møller.

I et fag, hvor relationer er det væsentligste omdrejningspunkt for arbejdet, kan alene ordet 'risikovurdering' vække modstand, fordi det reducerer borgeren til et objekt, der udgør en trus-



Hvis vi ene og alene arbejder på at sikre de ansatte i forhold til arbejdsmiljø, kan det komme til at ske på bekostning af borgernes livsvilkår og rettigheder. Vi skal derfor finde en balance mellem etik og arbejdsmetoder på den ene side og et sikkert arbejdsmiljø på den anden

Bjarne Møller, leder, Vold som Udtryksform

sel. For mange tilbud er det derfor vigtigt, at man ikke bare måler, hvor højt borgerne scorer på en liste, der giver et billede af risikoen for aggressive udfald, fortæller Bjarne Møller. De lægger vægt på at kombinere risikovurderingen med mere pædagogiske tiltag, der på sigt kan være med til at reducere antallet af voldsepisoder.

Det kan fx ske med afsæt i den såkaldte trafiklysmetode, der bl.a. benyttes i børne- og ungdomstilbuddet Stjernehusene i Aalborg Kommune. Her er det personalets mål at træne og udvikle børnene og de unge, når de er i den grønne zone. I den gule problemadfærds-zone og i den røde konfliktzone koncentrerer medarbejderne sig om at støtte og guide barnet eller den unge til en mere hensigtsmæssig adfærd.

Fælles interesse

Flere arbejdspladser har udviklet spørgeskemaer, der bliver brugt til at registrere og drøfte tidligere episoder med vold og trusler, så både ansatte og borgerne får viden om, hvordan fremtidige konflikter kan håndteres, så de ikke eskaleres.

Nogle steder anvender 'trigger-skemaer', hvor borgeren sammen med en ansat kan krydse af, om det fx er høje lyde, afslag eller måske påtrængende og vedholdende personale, der får dem op i det røde felt. Andre anvender skemaer til selvkontrol, hvor borgerne svarer på, hvad der tidligere har hjulpet dem, når følelsesmæssigt kaos, indre uro

eller vrede har været på nippet til at udløse en aggressiv eller voldelig adfærd.

Projektet Vold som Udtryksform blev sat i søen tilbage i 1992, og udgangspunktet har fra start været, at forebyggelsen af vold skal ske i et samspil mellem medarbejdere og borgere, som i langt de fleste tilfælde har en fælles interesse i at undgå konfrontationer.

– Hvis vi ene og alene arbejder på at sikre de ansatte i forhold til arbejdsmiljø, kan det komme til at ske på bekostning af borgernes livsvilkår og rettigheder. Vi skal derfor finde en balance mellem etik og arbejdsmetoder på den ene side og et sikkert arbejdsmiljø på den anden. Lidt firkantet kan man sige, at det ikke kun handler om at sikre de ansatte mod de 'indsatte'. Det handler også om, at de 'indsatte' – altså borgerne – får nogle gode livsvilkår. Det er i den vekselvirkning, arbejdet for alvor lykkes, siger Bjarne Møller og tilføjer:

– Med den tilgang sørger vi samtidig for, at voldsforebyggelsen bliver en del af fagligheden og kerneydelsen på de sociale tilbud.

Chefkonsulenten fra SUS erkender, at det ikke er alle borgere, som kan inddrages aktivt i voldsforebyggelsen. Det kan fx gælde stærkt demente personer, mennesker med svære psykiske lidelser eller borgere, der ikke har noget talesprog.

– Omvendt er det også vores erfaring i Vold som Udtryksform, at vi kan inddrage mange flere, end vi gør i dag. Borgerinddragelsen er et element i voldsforebyggelse, der har et stort potentiale, som endnu ikke er fuldt udfoldet, og den bliver derfor emnet for vores næste publikation, siger han.

I forhold til den aktuelle udgivelse understreger Bjarne Møller, at risikovurderingsredskaberne kun er et bidrag til voldsforebyggelsen og ikke kan stå alene.

– Det er instrumenter, der kan være med til at afdække risikoen for vold, men opfølgingsarbejdet på risikovurderingen er selvfølgelig utrolig vigtigt. Efterfølgende skal man analysere og handle, siger han. ■

Publikationen 'Risikovurdering – et bidrag til voldsforebyggelse' kan hentes på www.voldsomudtryksform.dk eller rekvireres via www.sus.dk



Diskuter på facebook

Hvorfor mobber socialpædagoger hinanden?

Socialpædagogernes arbejdsmiljøundersøgelse viser, at 16 pct. har oplevet at blive mobbet af deres kollegaer og af lederen. Det er langt over landsgennemsnittet på 3 pct. Hvad skal der til for at komme mobningen på de socialpædagogiske arbejdspladser til livs?

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

FAMILIEPLEJERE

Det er nok værd at vide

Familieplejernes håndbog er blevet kigget efter i sømmene og rettet til med de nyeste regler

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk

At blive familieplejer er langt mere end et job. Det er selvfølgelig også et job, specielt for det familiemedlem, der formelt påtager sig opgaven i forhold til kommunen. Men det er samtidig et projekt, hvor den samlede familie siger 'ja' til at løfte en samfundsmæssig opgave, der virkelig gør en forskel. De børn, der anbringes i familiepleje, er ofte børn, der har levet under meget belastede vilkår, og som har været udsat for mange svigt. Det kræver overskud og ressourcer fra plejefamilien.

Sådan står der i indledningen på 'Værd at vide – Socialpædagogernes familiehåndbog', som er blevet revideret, fordi reglerne om godkendelse af familieplejere og tilsyn blev ændret den 1. januar i år.

Håndbogen henvender sig både til dem, der for første gang står over for at skulle skrive kontrakt om deres første plejebarn, og til de mere garvede i faget, men som måske alligevel mangler at blive opdateret på bl.a. deres ansættelsesmæssige vilkår. Og så er der også viden at hente for de medlemmer, som blot ønsker at sætte sig lidt ind i, hvad det vil sige at være familieplejer.

– Som familieplejernes fagforening har det været naturligt for os at lave denne håndbog. Og det har været naturligt for os at lave den med det udgangspunkt, at vi mener, familieplejerne er at betragte som ansatte

i den kommune, der har skrevet kontrakt med dem, siger Socialpædagogernes formand Benny Andersen.

Hjemmet som arbejdsplads

I håndbogen kan man læse: 'At blive familieplejer er at åbne sin hoveddør ikke bare for et eller flere plejebørn, men ofte også for deres forældre, bedsteforældre, søskende og netværk, samt for en række fagfolk, du skal lære at samarbejde med, oven i købet med udgangspunkt i det, der sker i dit eget hjem. Det er et job, hvor du får en enestående indsigt i, hvad sårbare børn og deres familier har at slås med – og det er samtidig et job, hvor du og din familie dag ud og dag ind udfordres på jeres egen rummelighed, uden at I kan gå hjem bagefter'.

Håndbogen er inddelt i fire kapitler. Første kapitel beskriver, hvordan man kan blive godkendt som familieplejer og de forskellige typer familieplejere, der findes i dag. Der bliver også redegjort for den hjælp, familieplejeren som medlem kan forvente at få hos Socialpædagogerne.

Andet kapitel gennemgår regler og gode råd, når familieplejeren modtager et barn.

Tredje kapitel er om selve opholdet og de tilsyn, som socialtilsynet skal lave i familieplejen. Det er også her, man kan læse om hvilke krav, man har på efteruddannelse og supervision, og hvilke rettigheder barnet og de biologiske forældre har under anbringelsen.

Sidste kapitel handler om regler ved opsigelse af plejeforholdet, om a-kasseregler og efterværn for plejebarnet. ■

Håndbogen kan downloades på Socialpædagogernes hjemmeside www.sl.dk/familieplejeabc

NOTER

Borgmestrene vil øge udlicitering

Tre ud af fire borgmestrene i landets kommuner vil øge udliciteringen af velfærdsopgaver i de kommende år, viser en rundspørge fra Børsen, der skriver, at økonomisk pressede kommuner vil overlade flere velfærdsopgaver til private virksomheder. 28 af de 35 borgmestrene, som har deltaget i rundspørgen, svarer, at det især handler om at spare penge. I dag udliciterer kommunerne 25,7 pct. af de opgaver, som kan udliciteres. I foråret anbefalede Produktivitetskommissionen, at kommunerne fremover skal udlicitere mere og påpegede, at der er opgaver for 288 mia. kr. i det offentlige, som i dag ikke bliver udsat for konkurrence.

lmp

Værd at vide om pension

Socialpædagogernes pensionskasse PKA tilbyder nye medlemmer at få mere at vide om, hvad deres pensionsordning indeholder og inviterer til velkomstmøder. 'Vi ved, at pension for mange kan virke lidt fjernt, og svært at forholde sig til, når der er mange år til, man går på pension. Pension er dog meget andet end alderspension. Derfor vil vi gerne give dig mulighed for at få et indblik i, hvad din pensionsordning indeholder, og hvad det særligt er vigtigt at være opmærksom på', skriver PKA i sin indbydelse. Møderne bliver holdt fra kl. 17.00 – 20.00 i Hellerup, Forca (Tuborg Boulevard 3) den 12. november, Scandic Odense (Hvidkærvej 25) den 17. november og Aarhus, Scandic Aarhus City (Østergade 8-10) den 24. november. Interesserede kan tilmelde sig på moedel@pka.dk

lmp

Kriminelle unge skal ikke låses inde

Midt i sommervarmen trak et overfald på en 14-årig pige, der er datter af fhv. folketingsmedlem Naser Khader, store avisoverskrifter. Hun blev ifølge medierne overfaldet af to voldelige og udadadragende piger, der var anbragt på døgninstitutionen MultifunC på Amager. Flere politikere var fremme og kræve de unge piger låst inde, så de ikke frit kunne forlade institutionen. Men det er ikke lovligt at låse dem inde. Dansk Folkeparti mente, at problemet kunne løses ved at sænke den kriminelle lavalder til 14 år. Men det er ikke den måde, problemerne løses på, mener både socialdemokraternes retsordfører Trine Bramsen og socialminister Manu Sareen (R), der i en pressemeddelelse til Ritzau skriver: 'Det er fuldstændig uacceptabelt, at overgreb som det her finder sted. Derfor er det helt afgørende, at kommunen tager ansvar for, at anbragte børn og unge ikke begår kriminalitet'.

lmp

Forsikringer til psykisk syge

I foråret kunne DR Nyheder fortælle om adskillige psykisk syge, hvor forsikringselskaber enten havde afvist at tegne forsikring eller havde forhøjet præmien med den begrundelse, at de var psykisk syge. Men det er ulovligt. Derfor opfordrede Finanstilsynet de personer, som havde fået et afslag begrundet i deres psykiske lidelse, til at henvende sig. Den opfordring har 37 personer taget imod. 'Man kan ikke nægte en kunde at tegne en forsikring med den begrundelse, at man er psykisk syg. Det vil være det samme som at afvise folk, der er rødhårede, eller folk, som hedder Pedersen', siger Annette Bjaaland Andersen, kontorchef i Finanstilsynet.

lmp

BÆREDYGTIGHED

Spar energi og få flere penge

Hjemløse unge i Holger Nielsens Ungdomsboliger lærer om bæredygtighed, miljøhensyn og socialt ansvar for at have mere at stå imod med

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk

Foto: Søren Kjeldgaard

På visse punkter har de unge en stor modenhed og desværre også en stor livserfaring. På andre områder har de slet ikke lært at have nærhed og tillid til andre. De er disharmoniske og kender ikke til glæden ved ungdomslivet

Bjarne Skiffer Kabell, teamleder, Holger Nielsens Ungdomsboliger

Håndværkerne er i gang med en omfattende miljø- og energirenovering af Holger Nielsens Ungdomsboliger på Amager. Boligerne er en del af Kofoeds Skole, og målet med ombygningen er at skabe et såkaldt passivt hus, hvor der bliver brugt mindst mulig energi. Bl.a. bliver vægge og tag isoleret, og der kommer tre lag vinduer. Der installeres et ventilationsanlæg, som skifter luften i lokalerne to gange i timen, og man genanvender varmen. Det sparer ikke kun på varmeforbruget, men gavner også sundheden.

Der er i høj grad brug for at få luften rensset engang imellem, for indenfor bor 11 hjemløse unge mellem 18 og 30 år, og de er næsten alle rygere. Der er rygeforbud på fællesarealerne, men de unge bestemmer selv, om de vil ryge på deres private værelser. De har fået en midlertidig bolig efter Serviceloven, mens de med hjælp fra medarbejderne skal forsøge at få styr på deres liv og gerne komme videre med uddannelse eller arbejde.

Hele ombygningen sker med de unge på sidelinjen, så de kan lære at tænke på forhold som miljøhensyn, energibesparelser og socialt ansvar. Det er et pædagogisk eksperiment, som – hvis det lykkes – skulle betyde, at de unge står bedre rustet til at klare sig selv, fx ved at lære at spare på energien og genbruge fødevarer. Det skulle også gerne give dem en viden, som måske kan give dem lidt selvtilid i samværet med andre unge. Og så er arbejdet med bæredygtighed tænkt som et tiltrængt frirum i de unges hverdag, der ofte er præget af fx misbrug, psykisk sygdom og økonomiske bekym-

ringer, fortæller teamleder, socialpædagog Bjarne Skiffer Kabell, der kun bliver omtalt som Skiffer

Holger Nielsens Ungdomsboliger er opkaldt efter manden, der i taknemmelighed over den støtte, han som ung hjemløs fik på Kofoeds Skole, senere i livet donerede penge, så andre unge kunne få samme chance og støtte, som han havde fået. Holger Nielsen rejste til USA og blev en velstående mand, men glemte ikke Kofoeds Skole. Han sendte et kontant beløb til skolen med besked om, at pengene var øremærket ungdomsboliger, og i 1959 blev funkishuset på Amager bygget, og det har siden fungeret som midlertidig bolig for hjemløse unge.

I dag har huset fået tilnavnet Honolulu, der er navnet på hovedstaden på Hawaii og som oversat til dansk betyder 'beskyttet bugt'. Men det er også navnet på det pædagogiske projekt, som medarbejderne er i gang med for at lære husets beboere om bæredygtighed. Målet er, at erfaringerne skal bredes ud til resten af Kofoeds Skole.

God ide skabt ud af pengenød

En tidligere ansat socialpædagog ville gerne lave et projekt med de unge beboere, hvor de kunne lære at spare på energien og opdage, at hvis de fx slukker lyset, når de ikke har brug for lys, så bliver elregningen mindre, og de får penge til fx en biografbillet.

I samme periode blev der talt en del om, at ungdomsboligerne trængte voldsomt meget til en miljø- og energirenovering, men Kofoeds Skole havde ikke selv råd til en omfattende ombygning.

Socialpædagogens idé og behovet for en bygningsrenovering blev lagt i hænderne på et arkitektfirma, hvis opgave var at skabe et såkaldt passivt hus.

I projektet indgik også, at beboerne skulle deltage i ombygningen, ikke i det håndværksmæssige arbejde, men følge dets tilblivelse på sidelinjen og blive bevidste om fx at spare på energien. De unge skulle bl.a. blive boende under hele ombygningen.





Bæredygtighed er virkelig langt væk fra de unges egen virkelighed. Men vi tror på, at ved at give dem en viden langt væk fra dem selv, får de unge et frirum og dermed måske energi til at løse deres egne problemer

Bjarne Skiffer Kabell, teamleder, Holger Nielsens Ungdomsboliger

Herefter gik projektgruppen i gang med at søge økonomisk støtte fra forskellige fonde. Hovedoverskriften for projektet er, at renoveringen er et energiprojekt og ikke et socialt projekt. Desuden var funkishuset bevaringsværdigt. Flere fonde har givet penge, og begrundelsen fra flere er, at de unge bliver inddraget i ombygningen, der kommer til at koste omkring seks mio. kr.

Fødevarerbanken

Samtidig med, at håndværkerne gik i gang med ombygningen, tog medarbejderne fat i emnet 'undgå madspild' som et pædagogisk projekt blandt de unge beboere.

– Formålet er at give dem viden og læring med videre i livet, fortæller Skiffer. Huset er blevet tilmeldt Fødevarerbanken, der er drevet af frivillige. Fødevarerbanken indsamler fra forskellige butikker i Københavnsområdet det mad, der er ved at blive smidt ud, og distribuerer det til organisationer, der arbejder for at hjælpe samfundets socialt udsatte borgere. Det handler således både om at minimere madspild og om madfattigdom. For et medlemsbidrag på 10.000 kr. om året får ungdomsboligerne en gang om ugen leveret forskellige råvarer.

Man ved ikke på forhånd, hvad der er. De unge deltager, så vidt de kan, i madlavningen, og udfordringen er, at man skal lave mad af de varer, der den pågældende uge leveret.

– For de unge er det en lære i at lave mad af det, man har i skabet. Hvis man lærer at være kreativ, strækker ens penge længere, siger Skiffer, der håber, at de unge får en viden, som de også kan bruge i fremtiden, når de har forladt ungdomsboligerne.

Rig på dårlige livserfaringer

Beboerne i Holger Nielsens Ungdomsboliger tilhører en meget udsat gruppe. Det er unge, som ikke ved egen drift kan fastholde en bolig. Mange af dem er blevet smidt ud af en bolig, fordi de fx ikke har betalt husleje, har misligholdt lejligheden eller larmer, så de får problemer med naboerne. De har ofte svært ved at administrere deres egen økonomi.

Mange har et misbrugsproblem med hash eller spiritus. Er der tale om hårdere stoffer, kan de ikke optages i ungdomsboligerne.

De unge må selv bestemme, om de vil drikke spiritus i deres egen midlertidige private bolig. Men har de et misbrug, forsøger medarbejderne at hjælpe dem i behandling.

Ingen må drikke spiritus på fællesarealerne, og begrundelsen er, at der skal tages hensyn til de beboere, der er i behandling for et spiritusmisbrug. De må ikke ryge hash i boligen, men går de i stedet over i den nærliggende park og ryger en joint, bliver de ikke smidt ud. For netop misbrug er en del af de unges problemer og en af årsagerne til, at de ikke fungerer, forklarer Skiffer.

– Det er bedre, at vi forsøger at få dem ind i en døgnrytme, hvor vi kan tale med dem om misbrugsbehandling end at smide dem ud, fordi de ryger hash, siger han.

Mange af de unge er omsorgsvigtede og har ofte oplevet en barndom med ustabile forældre. Mange har forældre med misbrugsproblemer og psykisk sygdom. De unge kommer ofte fra dysfunktionelle familier, og mange af dem har ikke gennemført folkeskolens afgangsprøve. Halvdelen af de unge har en anden etnisk baggrund end dansk.

– Moralsk befinder de unge sig ofte i et gråt område, hvor de ikke ser det at 'låne' en låst cykel som forkert. De stjæler en frakke, fordi det er koldt, og de ikke har penge til at købe en selv, siger Skiffer.

– På visse punkter har de unge en stor modenhed og desværre også en stor livserfaring. På andre områder har de slet ikke lært at have nærhed og tillid til andre. De er disharmoniske og kender ikke til glæden ved ungdomslivet. De har været nødt til at tage ansvar for sig selv, fordi der ikke har været forældre til at hjælpe dem.

Hvorfor skal du være her

Det er frivilligt, om de unge vil bo i ungdomsboligerne, og i den første samtale med medarbejderne bliver den unge spurgt: 'Hvad synes du, du har behov for, at vi hjælper dig med?'

De unge bor i snit halvandet år i ungdomsboligerne og har i den periode tilknyttet en socialpædagog som kontaktperson. Kontaktpersonens opgave er at støtte den unge med at få styr på sine ting. Nogle skal hjælpes med økonomien, andre skal måske have støtte til at komme i behandling for en ADHD-lidelse og atter andre drikker for meget eller ryger for meget hash og

skal motiveres til at gå i misbrugsbehandling. Fælles for de unge er, at de ikke har en fast rytme med skole eller arbejde.

Som regel starter den første kontakt med, at den unge får hjælp til at få styr på økonomien.

– Det er vigtigt at få skabt en relation, så de unge opdager, at selv om de har fejlet, står vi der også næste dag, siger Skiffer og illustrerer det med et eksempel: En ung mand forsøger at komme ud af sit hashmisbrug og har aftalt med medarbejderen, hvor lang tid, der skal gå, før han ryger næste joint. Det vil sige, at der hele tiden er en tidsrekord at sætte. Jo længere tid, jo større sejr. Falder beboeren alligevel i, kan medarbejderen komme ham i møde og stimulere ham til at fortsætte sin behandling ved fx at opmuntre ham med, at der stadig er en rekord at gå efter.

I relationsarbejdet forsøger medarbejderne at motivere de unge til at få en døgnrytme, hvor de dagligt har noget at tage sig til.

Nogle gange lykkes det, at en ung kommer så langt med sig selv, at han kan klare en læreplads, andre får taget folkeskolens afgangsprøve. Andre igen får styr på deres psykiske sygdom og får måske startet en uddannelse.

Det store problem for de unge er ofte at finde en bolig, når de er færdige på Holger Niensens Ungdomsboliger.

– Ingen bliver dog sendt på gaden fra ungdomsboligerne, før der er fundet en anden boligløsning, siger Skiffer, der peger på, at mange kommuner desværre siger nej til efterværn, selv om de unge har brug for det.

Affaldssortering

Når en ung fremover bliver optaget i Ungdomsboligerne, skal han eller hun være indstillet på tankgangen bag bæredygtighed og sige ja til at spare på energien. Det vil fx sige at slukke for computeren, når man ikke bruger den, ikke lade vandet løbe, ikke tage lange bade og ikke lade opladeren til mobilen sidde i stikkontakten.

Der er indført affaldssortering. I første omgang foregår det inde i køkkenet, så det er let for de unge at gennemføre det. Medarbejderne forsøger at lære dem at reducere madspildet. For mange unge med små budgetter er det en vigtig lære at tage med sig videre, fortæller Skiffer.



Den bæredygtighed, som medarbejderne prøver at lære de unge beboere, handler også om at tage socialt ansvar og blive bedre til at løse egne problemer.

– Bæredygtighed er virkelig langt væk fra de unges egen virkelighed. Men vi tror på, at ved at give dem en viden langt væk fra dem selv, får de unge et frirum og dermed måske energi til at løse deres egne problemer. Eller bare en pause, hvor de ikke behøver at tænke på, hvordan de får pengene til at slå til, siger Skiffer.

De unge er interesserede og synes bæredygtighed er spændende at deltage i. Men om de får en viden og en erfaring, som de fremover kan drage nytte af, kan kun fremtiden vise.

– Vi ved det ikke. Den her form for pædagogik over for udsatte unge er ikke prøvet før, siger Skiffer.

Men medarbejderne fortsætter med at lave bæredygtige projekter. Når renoveringen af huset er overstået, vil man kontakte organisationen Bybi for at undersøge mulighederne for et bistede i haven. Der skal etableres højbede med krydderurter, og det er tanken at skabe en delecycelordning, så man bruger lovlige cykler.

Alt sammen for at støtte de udsatte unge, så de i fremtiden kan klare sig selv og blive bæredygtige, fortæller Skiffer. ■

DOMSANBRAGTE

Socialpædagogik gør en forskel

Domsanbragte udviklingshæmmede mener, at den socialpædagogiske indsats hjælper dem med at komme ud af kriminalitet

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk

Det nytter med en socialpædagogisk indsats, når domfældte udviklingshæmmede skal bringes på andre tanker end at fortsætte en kriminel løbebane. Det fremgår af et forskningsprojekt, hvor man har interviewet tre domfældte udviklingshæmmede, der er idømt en dom til anbringelse på Aktivitetstilbudet Snåstrup Vestergaard i Aarhus Kommune.

Man har bl.a. spurgt de tre domfældte, om de kan mærke en forandring på den person, de var som kriminel, og den, de er i dag.

– Det ser ud til, at to af dem i deres fortællinger om, hvem de var, da de foretog den kriminelle handling, og den, de er blevet til i dag, tydeligvis tager afstand fra deres kriminelle handlinger. Denne ændring tillægger de den socialpædagogiske indsats, siger forsker Anne Breumlund, der sammen med forsker Inger Bruun Hansen står bag rapporten 'Domsanbragte udviklingshæmmede. Hvorfra – Hvorhen? II. Beboerperspektiver på forandringer', Institut for Sociologi og Socialt arbejde på Aalborg Universitet.

– De kan se, at den socialpædagogiske indsats i det botilbud, hvor de er anbragt, støtter dem i at forandre sig selv og nogle af de uvaner, de havde.

Det er vanskeligt at definere eller fuldstændig beskrive den socialpædagogiske indsats, som botilbuddet har bedrevet over for de domsanbragte, fortæller Anne Breumlund. Men karakteristisk for indsatsen er, at

medarbejderne har flere timer til den enkelte, så der er tid til at arbejde på forandringer.

– Den daglige praksis har en stor betydning for, hvordan det professionelt lykkes at flytte beboerne, siger Anne Breumlund.

En fremtid uden dom

Rapporten udgør anden delrapport af i alt to rapporter. Første rapport, 'Domsanbragte udviklingshæmmede. Hvorfra – Hvorhen I', udkom tidligere på året og er forfattet af Pia Ringø, Institut for Sociologi og Socialt arbejde på Aalborg Universitet.

Del et bygger ligeledes på en praksisforskning på botilbudet Snåstrup Vestergård. Her bliver der fokuseret på, hvordan den socialpædagogiske indsats bliver iværksat, så der kan skabes vedvarende forandringer i de domfældte beboeres hverdagsliv og funktionsniveau. Rapporten bygger bl.a. på interviews med det socialpædagogiske personale.

Begge rapporter er en del af et større forskningsprojekt 'En fremtid uden dom', som forskere fra Institut for Sociologi og Socialt arbejde på Aalborg Universitet udfører i et samfinansieret samarbejde med Region Nordjylland, Region Midtjylland, Aarhus Kommune og Jysk Socialforsknings- og Evalueringssamarbejde (JYFE).

Det samlede forskningsprojekt udgøres af tre selvstændige undersøgelser af tre botilbud til borgere med kognitive, mentale og kommunikative funktionsnedsættelser. Det drejer sig om Sødisebakke, afd. Bakkebo, i Region Nordjylland, Hinnerup Kollegiet, afd. Højskolebakken, i Region Midtjylland, og Snåstrup Vestergård i Aarhus Kommune. ■

Rapporterne 'Domsanbragte Udviklingshæmmede Hvorfra – Hvorhen I og II kan downloades gratis på www.aau.dk

Landsmøde i netværket for kommunale fritidstilbud til voksne

23. – 24. oktober 2014 på Severin Kursuscenter, Middelfart

På konferencen vil vi sætte lys på de forskellige tilgange til de dilemmaer, vi står i som socialpædagoger – samt give stof til eftertanke. Hvordan kan vi støtte i forhold til måske livstruende livsstil hos den enkelte borger og må vi nogle gange give slip? Oplæg ved Jens Chr. Holm og Dorthe Birkemose

Tilmeldingsfrist: 22. august 2014

Yderligere oplysninger og tilmelding: www.sl.dk/fritidstilbud2014

BØGER

Redigeret af Maria Rørbæk

**Børns liv og leg med medier**

Af Stine Liv Johansen

Denne bog henvender sig bl.a. til pædagoger og forældre – og derfor også til plejeforældre – der interesserer sig for børns hverdagsbrug af medier. Bogen er skrevet af Stine Liv Johansen, der er ph.d. i medievidenskab. Igennem mange år har hun beskæftiget sig med små og større børns brug af medier i hverdagslivet, og hendes forskning fokuserer på,

hvordan medier i dag er en uomgængelig del af børns liv og leg. I bogen belyser hun, hvilken rolle medierne spiller for børns liv og læring, hvad børnene bruger medier til, og hvilken betydning de selv tillægger dem. Bogen indledes med en beskrivelse af den forandrede barndom og de digitale indfødte. Herefter sætter hun i kapitlet 'seere i bleer' fokus på småbørns mediebrug i familien. Dernæst handler det om digitale medier i daginstitutionen, og til slut sætter hun fokus på, hvordan børn i indskolingsalderen bruger tablets som legetøj og som en væsentlig del af deres kammeratskabskultur. Hvert kapitel slutter med en række spørgsmål, der inviterer til personlig refleksion og eventuel diskussion. Fx: Er leg med digitale medier 'rigtig leg'? Hvorfor/hvorfor ikke? Hvornår undrer du dig over børns adfærd og tænker, at 'det er nok mediernes skyld?'

Udgivet på Dafolo Forlag. 107 sider, 275 kr.

**Planer for den andens liv I + II**

Af Anne Bremlund og Inger Bruun Hansen
Her kommer to rapporter, der begge er afrapporteringer fra forskningsprojektet 'Den socialpædagogiske indsats over for unge med autisme og problemskabende adfærd'. Forskningsprojektet undersøger, hvordan – og om – den socialpædagogiske indsats på botilbuddet Højskolebakken skaber forandring for unge med ASF+, og hvordan den socialpædagogiske indsats udvikles og forandres ved

mødet med en gruppe unge med særlige vanskeligheder og behov. Den første rapport bærer undertitlen: 'Den socialpædagogiske indsats på et botilbud for unge med ASF+' og har primært fokus på de forskningsresultater, der vedrører forandringer af den socialpædagogiske indsats. Den anden rapport bærer undertitlen 'Forandringer af hverdagslivet på et botilbud for unge med ASF+', og den fokuserer på de forandringer af vaner og rutiner i beboernes hverdag, der følger af indsatsen. Rapporterne er skrevet af Anne Bremlund og Inger Bruun Hansen, der begge er lektorer ved Institut for Sociologi og Socialt Arbejde ved Aalborg Universitet. De er en del af et treårigt forskningsprojekt, 'En fremtid uden dom', der også omfatter to botilbud for unge udviklingshæmmede med behandlingsdom.

Udgivet af Institut for Sociologi og Socialt arbejde, Aalborg Universitet.
Kan gratis downloades via www.vbn.aau.dk

Den smukke risiko i uddannelse og pædagogik

Af Gert J.J. Biesta

Denne bog handler om uddannelse – men den handler også om mere end uddannelse. For som oversætteren bemærker, er det termen 'education', det handler om. Og education betyder alt efter konteksten alt fra uddannelse, undervisning og pædagogik til opdragelse og dannelse. Forfatterens hovedpointe er, at al uddannelse – og altså også al pædagogik og opdragelse – altid involverer en risiko. I indledningen skriver han: 'Risikoen er ikke, at lærere er i fare for at mislykkes, fordi de ikke er tilstrækkeligt kvalificerede. Risikoen er ikke, at uddannelsesmæssige bestræbelser er i fare for at mislykkes, fordi de ikke er tilstrækkelig grad er baseret på videnskabelig essens. Risikoen er ikke, at elever og studerende er i fare for at mislykkes, fordi de ikke arbejder hårdt nok eller mangler motivation. Risikoen eksisterer, fordi uddannelse, som W.B. Yeats har formuleret det, ikke handler om at fylde en spand, men om at tænde et bål. Risikoen eksisterer, fordi uddannelse ikke er en interaktion mellem robotter, men mellem mennesker. Risikoen eksisterer, fordi elever ikke skal betragtes som objekter, der skal formes og disciplineres, men som handlende og ansvarlige subjekter'.

Udgivet af Forlaget Klim. 211 sider, 299 kr.

**Pædagogikkens etik – normative aspekter af den opdragende handlen**

Af Klaus Prange

Pædagogik er en vækstindustri. Sådan fastslås det i forordet til denne bog, der pointerer, at antallet af børn går tilbage samtidig med, at opdragelsens opgaver bliver flere og flere. 'Meget af det, der engang hørte til familien og det personlige engagement, er endt på det offentlige hænder og bliver betragtet som socialpolitikens og den såkaldte dannelsespolitikens forpligtigelse', skriver forfatteren, der er uddannelsesforsker og dr. phil. Det er en af hans pointer, at statens såvel som forældrenes pædagogiske anstrengelser vokser, uden at det fører til større vished i opdragelsen og undervisningen – eller til klarhed over målsætninger, muligheder og begrænsninger. I denne bog forsøger han at skabe lidt større vished ved at belyse pædagogikkens etik. Efter en række begrebsafklaringer går han systematisk frem og beskriver omsorgens etik, indføringens etik, etik for det personlige ansvar, etikken i og for den pædagogiske profession samt etikken i og for videnskabelig pædagogik. Bogen henvender sig til såvel praktiserende socialpædagoger som studerende på diplom-, kandidat- og masterniveau.

Udgivet af Forlaget Klim. 185 sider, 249 kr.





Ordentlig løn og tilstrækkelig arbejdstid er godt arbejdsmiljø

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

Deadline for læserbreve til nr. 17/2014 er mandag den 18. august kl. 12.00.

OK 2015 skal bruges til at skabe gode forhold for socialpædagoger og arbejdsmiljørepræsentant Mik Thetmark og Socialpædagogernes formand Benny Andersen enige om og giver her deres bud på, hvordan det kan gøres

Af Mik Thetmark, AMR

‘Formandsstatus’-artiklen i Socialpædagogen nr. 13/2014 kommer Benny Andersen ind på grundelementerne i medlemmernes arbejdsliv anno 2014: Arbejdsmiljøet, den kraftige stigning i vold mod mange medlemmer i deres arbejde, de stramme økonomiske rammer, arbejdstid og løn. Alle sammen vigtige punkter for den kommende kongres og omdrejningspunkter i hverdagen for forbundets medlemmer og tillidsvalgte.

En reallønsfremgang bør have højeste prioritet under de kommende OK-forhandlinger – ikke mindst set i lyset af den nedgang, det sidste OK-resultat var et sølle udtryk for.

Det er ikke godt nok, som vores forhandlere til tider har

haft for vane, at acceptere de økonomiske rammer og skyde skylden på krisen – vi er en faglig organisation, der er forpligtet til at kæmpe for medlemmernes løn og arbejdsvilkår, og vi har en stor strejkekasse, hvis arbejdsgiverne skulle presse os til at tage en konflikt i 2015.

Det er nu flere år siden, at lønudviklingen blev overhalet indenfor af pristallet, så det er godt nu at have formandens ord for, at det skal rettes til minimum en fastholdelse af reallønnen i 2015.

En ligeså stor indsats lægges der op til at gøre for arbejdsmiljøet, som i disse år – især inden for det specialiserede område, psykiatrien og bosteder med domfældte – er stærkt haltende og præget af en radikal stigning i voldshandlinger mod medlemmerne i deres daglige arbejde og et højt arbejdsrelateret sygefravær.

Disse forhold er et resultat af de voldsomme nedskæringer, store fyringsrunder og sociale forringelser, vores område har været udsat for i nu flere år.

2020-planen, som er en del af EU's Finanspakt, er et af udtrykkene for nedskæringsiveren inden for den offentlige sektor og blot en fortsættelse af den forrige regerings nedskæringspolitik. Der er sparet

milliarder, og der skal stadig spares milliarder, og det har indtil videre kostet titusinder af arbejdspladser inden for kommuner og regioner.

Den medfølgende utryghed i ansættelsen blandt mange af Socialpædagogernes medlemmer har været en belastende faktor for et godt arbejdsmiljø.

Forsvar arbejdstiden

Som for at føje spot til skade lanceredes for et par år siden den såkaldte Tillidsreform og Vækstplan DK. Trods mange forblommede ord om samarbejde og flotte visioner har tiltagene i praksis til hensigt at spare 12 mia. kr. i den offentlige sektor. Arbejdstidsbestemmelserne nævnes som noget, man vil regulere gennem ‘fritagelse fra overenskomstmæssige bindinger’ – uagtet at det er velkendt, hvor uløseligt arbejdstid og normeringer hænger sammen med faglighed, sikkerhed og arbejdsmiljø.

Det batter ikke noget, hvis Tillidsreformen blot betyder, at arbejdsgiverne skal have tillid til, at vi kan løse stadig flere og mere komplekse opgaver med stadig færre ressourcer og mindre tid. Tilstrækkelig faglighed og et godt arbejdsmiljø koster penge og tid, og tågesnak om, hvorvidt glasset er halvt fuldt

eller halvt tomt og ja-hatte og helikopterperspektiv, fjerner kun fokus fra virkeligheden.

Netop vores arbejdstidsregler er vigtige for sikkerhed og trivsel og noget, vi efter min mening aldrig bør gå på kompromis med. Lokalaftaler med op til 56 timers arbejdsuger uden overtidsbetaling tjener hverken sikkerheden, fagligheden eller de kollegaer, der skal kompensere for en træt medarbejder – men de findes desværre alt for mange steder.

På de socialpædagogiske arbejdspladser er vi mange, der oplever en hverdag med øget arbejdspress, færre ressourcer, mindre tid til borgerne, tidskrævende dokumentation, vold og flere og flere kollegaer med arbejdsrelateret stress og lange sygemeldinger.

Tillids- og arbejdsmiljørepræsentanter må alt for mange steder bruge stort set al deres tid på faglig brandslukning, på ABC-arbejdsplaner, på at sørge for overholdelse af gældende regler, og som bisiddere ved arbejdsrelaterede sygesamtaler og fyringer.

Moderne kamporganisation

Benny Andersen har nok ret, når han siger, at det arbejde, vores medlemmer gør hver dag, lykkes – men det skal huskes, at nogle medlemmer betaler en høj pris i form af stress og sygdom, at det engang imellem kun lige lykkes og undertiden ikke rigtig lykkes. Det, ikke at have tid til at udføre sit arbejde ordentligt og fagligt, er i sig selv en frustration for mange og påvirker deres arbejdsmiljø negativt.

På et møde i Socialpædagogerne Midt- og Vestjylland for nylig sagde Benny Andersen, at Socialpædagogerne skal være en moderne kamporganisation. Bedre kan det vel ikke siges. Det kræver så til gengæld, at forbundet bliver mere offensivt og ikke accepterer de økonomiske rammer, arbejdsgiverne

Netop vores arbejdstidsregler er vigtige for sikkerhed og trivsel og noget, vi efter min mening aldrig bør gå på kompromis med

Mik Thetmark, AMR

dikterer, når der skal forhandles eller tages stilling til tvivlsomme aftaler, der åbner for tilsidesættelse af vores overenskomster.

OK 2015 kan blive en offensiv platform for at forbedre og fremtidssikre medlemmernes løn- og arbejdsforhold, og her er det godt at vide, at vi er med i et stærkt forhandlingskartel, der repræsenterer 600.000 medlemmer.

Med den pondus skulle vi kunne imødegå alle tiltag, der kan udhule vores løn, nedbringe vores sikkerhed, belaste vores arbejdsmiljø og arbejdstidsregler og forringe vilkårene for de mennesker, vi arbejder med. Lykkes det, kan vi sætte dagsordenen og komme videre fra de defensive positioner til at vende udviklingen til gavn for medlemmerne og vores fagområder. ■

Mik Thetmark er AMR på Åbrinken, der hører under Specialår-råde Udviklingshæmning og ADHD, Region Midtjylland.

Kære Mik Thetmark

Af Benny Andersen, formand, Socialpædagogerne
I interviewet i Socialpædagogen nr. 13/2014 pegede jeg på tre OK-temaer, som jeg mener

er afgørende væsentlige. Og der er jeg fuldstændig enig med dig i, at en bevarelse og gerne en forbedring af reallønnen har førsteprioritet. Det mener jeg, der er økonomiske forudsætninger for. Og der er vi enige om at glæde os over at kunne rejse kravet gennem et nyt stærkt forhandlingsfællesskab. Det er det ene tema.

Men jeg er ikke enig i din påstand om, at vi ved de seneste OK-forhandlinger har haft en defensiv strategi. Jeg 'skyder ikke skylden' på krisen. Jeg erkender, at der er en sammenhæng mellem, hvad den private sektor kan præstere, og hvad vi som del af den offentlige sektor kan forbruge. Hvis der er stagnation og tilbagegang i samfundet er det ikke realistisk, at vi – uanset størrelsen af strejkekasserne – kan 'muskle' os til særlige fordele. Så gælder det om bedst muligt at forsvare det, vi har. Og det mener jeg vi har gjort.

Et andet tema handler om arbejdstidsreglerne. Du har ret i, at der er en snæver sammenhæng mellem arbejdstid og normeringer på den ene side og faglighed, sikkerhed og arbejdsmiljø på den anden. Arbejdsgivernes udspil til forhandlingerne er ens regler for døgnarbejdet på sundhedsområdet og på socialområdet. Det

har vi traditionelt afvist. Der er særlige belastninger ved som socialpædagog at have døgnvagter og have det med meget udsatte mennesker.

Men kravet er rejst af arbejdsgiverne. Og det må indgå i vores OK-diskussion. Jeg siger så, at hvis vore medlemmer skulle vælge at følge FOA og sygeplejerskerne og vælge penge frem for frihed, så skal vi være særdeles opmærksomme på konsekvenserne for arbejdsmiljøet. Og vi skal i givet fald sikre, at alle pengene går til dem, der har ulemperne.

Nu forstår jeg sådan set ikke KL's argumenter. Vi har muligheden for at indgå decentrale arbejdstidsaftaler, og dem kan de jo betjene sig af. Du peger på, at der også bliver indgået dårlige lokalaftaler, det skal vi arbejde med lokalt. Men jeg ser først og fremmest de muligheder, de lokale aftaler giver for ejerskab, indflydelse og fleksibilitet.

Det tredje tema handler for mig om kompetenceudvikling. At give den enkelte socialpædagog mulighed for et fagligt løft og mulighed for at imødekomme de fremtidige udfordringer. Og på den måde bevare fagligheden i fokus for udviklingen på vores område. Det tog vi hul på med Kompetencefonden i OK 2013, og den vej skal vi videre af.

Det er tre af udfordringerne for en 'moderne kamporganisation'. En fjerde er kampen for et bedre arbejdsmiljø, som er årets kongrestema. Og en femte er at turde bruge tillidsreformen som en indgang til at få indflydelse på udviklingen af den offentlige sektor og sætte fagligheden i fokus – fremfor blot at afsværge den som et overgreb fra arbejdsgiverne.

Der er mange kamppladser. Vi vil opnå resultater på dem alle. Det er derfor jeg definerer os som en del af løsningsfagbevægelsen. ■

Sommerfesten



FOTO: COLOURBOX

Af Wironika Falkendorff-Glad,
satire@sl.dk

24. juli 2014 klokken 19.12

Christ! På botilbuddet Blomstervej skal man så *selv* betale for sin sommerfest. 'Sådan er det, når man arbejder for det offentlige',

siger praktikant-Martin. Som om min far ikke arbejder for det offentlige. Han er ligesom med til at vedtage lovene og alt muligt. Og han har sgu da aldrig nogensinde betalt for noget selv!

24. juli 2014 klokken 19.27

Vi skal for resten ikke kun have sommerfest på fredag. Der skal også være temadag. Om humor i pædagogik. Leder-Otto er vildt begejstret, når han taler om det, men de andre ser ret bekymrede ud.

24. juli 2014 klokken 20.12

Nå ja, og så skal det hele foregå hjemme hos Otto. Det er vist ret vigtigt, at den slags ikke foregår på Botilbuddet. I hvert fald fortalte Henrik TR, at det engang var gået helt galt, da der var beboere i nærheden. Men det var også noget med, at Otto havde været på lederkursus og lært at folde den indre gorilla ud. Og det havde vist været ret skræmmende, da han mødte op i en abedragt...

25. juli 2014 klokken 19.57

Det er åbenbart praktikant-Martin og mig, der skal lave alt maden til sommerfesten. Det skal sommervikaren og den studerende altid. 'Det er sådan en god tradition', siger Otto. 'Så kommer de nyeste ligesom rigtig med og bliver en del af fællesskabet'.

28. juli 2014 klokken 20.27

Pyha, Ulla taler næsten ikke om andet end den temadag. Hun er bange for, at det går ligesom dengang, de skulle lære at se, at glasset er halvt fuldt i stedet for halvt tomt. Men hun var vist også ret tæt og venindeagtig med de to pædagoger, der blev fyret lige bagefter – og nu er hun nervøs for, at det er tegn på endnu en sparerunde.

1. august 2014 klokken 16.42

Christ! Der skal godt nok snittes meget salat til 40 mennesker, men Martin og jeg klør på. Han er faktisk meget sød. Især når man vænner sig til, at han hele tiden skal reflektere over alting.

1. august 2014 klokken 17.03

Hold da op, de er helt glade nu, de andre, fordi temadagen er forbi, og intet er gået galt. Især Ulla ler hele tiden hysterisk, og siger, at det da er godt, det ikke gik som dengang, de havde om 'den gode relation i praksis', og alle sammen blev uvenner.

1. august 2014 klokken 17.12

Åh nej! Nu forstår jeg, hvorfor festen allerede skulle starte klokken 17. Vi skal lege! Blindebuk, gudhjælpemig. Og kludderemor. Hvor mange likes tror de lige, der i det på Facebook? Og de andre ligner altså heller ikke rigtig nogen, der skal til fest...

1. august 2014 klokken 23.57

Er du sindssyg, der er gang i den. Nu forstår jeg bedre det der med, at de hedder *socialpædagoger*. Sikke nogen festaber. Alle danser rundt med alle. Og leder-Otto er den vildeste af dem alle sammen. Og så vil de hele tiden kramme.

2. august 2014 klokken 01.35

Okay, jeg kunne så godt lige have brugt et netværkskort inden sommerfesten. Sådan et, hvor man kan se, hvad folk har af relationer – ligesom dem, der er lavet for borgerne. Jeg kunne sgu da ikke regne ud, at Ulla og praktikant-Martin havde en affære. Hun er da gift og alt muligt. Men det skal jeg da ellers lige love for, at jeg fandt ud af, da jeg stod og kyssede på Martin ude bagved...

2. august 2014 klokken 02.17

Christ! Praktikant-Martin er en kæmpe kujon, og Ulla er helt oppe i det røde felt. Jeg orker virkelig ikke at skulle deale med det her på mandag. De er helt sikkert super dygtige, de der socialpædagoger, men der er altså for langt fra Blomstervej og Socialpædagogen til mit ønskejob på Go'morgen Danmark. Christ! ■

Farvel til praktikanten

Siden vi modtog disse dagbogsuddrag, har vi ikke hørt fra Wironika Falkendorff-Glad. Som det fremgår af denne og de to seneste bagsider, har der ikke været det bedste match mellem Wironika og det socialpædagogiske fagområde, og vi lover, at vi fremover vil lægge langt højere vægt på dette ved ansættelsen af journalistpraktikanter.