

Fyret som forældre

En anbringelse betyder mange gange en fyreseddel til forældrene. Men med hjælp fra samvæerspædagoger som Dorte Wind og Linda Winger kan de stadig være mor og far for altid – for børnenes skyld



**Tvunget
på deltid**

SIDE 4

**Er du også
en primadonna?**

SIDE 22

**Snydt for
to mio. kr.**

SIDE 32

1/2018 · UGE 2

75. ÅRGANG

ISSN 0105-5399

AnsvarshavendeForbundsformand
Benny Andersen**Redaktion**Jens Nielsen (redaktør), jni@sl.dk
Klaus Lange, kal@sl.dk
Tina Løvbohm Petersen, tln@sl.dk
Malene Dreyer, mad@sl.dk
Kit Lindhardt, klt@sl.dk
Lea Holtze, lhe@sl.dk
Steven Leweson (layout), stl@sl.dk

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 socialpaedagogen.sl.dk/fagblad**Adresse**Socialpædagogen
Brolæggerstræde 9
1211 København K
Tlf. 7248 6000. Fax 7248 6001
Åbningstid: mandag-onsdag 9-15,
torsdag 9-17, fredag 9-13
nyhedsrum@sl.dk
socialpaedagogen.sl.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 nyhedsrum@sl.dk**Annoncer**Sendes til annoncer@sl.dk
Se priser, formater, deadlines osv. på socialpaedagogen.sl.dk**Kommende deadlines**

Deadline for læserbreve og stillingsannoncer til 2/2018, der udkommer i uge 5, er torsdag den 18. januar kl. 12. For tekstsideannoncer er deadline til 2/2018 onsdag den 17. januar.

Redaktionen af 1/2018 er afsluttet den 22.12.2017

AbonnementAbonnementspris 2018:
840,00 kr. inkl. moms (17 numre)
Løssalg: 50,00 kr. + porto**Oplag**45.049 i perioden
1.7.16-30.6.17DANSKE MEDIERS
OPLAGSKONTROL**Produktion**

KLS Pureprint A/S

Forsidefoto

Nils Lund Pedersen

Klima-Neutral
TRYKSAG

Medlem af:



DANSKE MEDIER

KOMMENTAR

Det er da også nærmest komisk at tænke på, at kvinders løn ligger lavere, fordi kvinders løn i gamle dage blot skulle supplere mandens

Kamp for ligeløn fortsætter

Af Verne Pedersen
Forbunds næstformand



FOTO: RICKY JOHN MOLLOY

Solidaritet, forhandlinger og krav. Det er nogle af de ord, vi hører en del til her i starten af det nye år. Ordene falder i sammenhæng med de overenskomstforhandlinger, der foregår i disse måneder. Og selv om de måske kan lyde som levn fra en svunden tid, så er de højaktuelle. For der er meget at kæmpe for – særligt for Socialpædagogerne. Vi er nemlig et af de forbund, som har mange kvinder blandt vores medlemmer, og vi skal hele tiden have fokus på den forskel, der er mellem kvindedominerede fag og mandedominerede fag.

Tidligere sagde man, at kvinder bare skulle uddanne sig, så vi kom op på samme uddannelsesniveau som mændene. Det gjorde vi så. Men selvom kvinder uddanner sig som aldrig før, så er der stadig lønforskel på uddannelser som byggefagskonsulent og socialpædagog eller sygeplejerske, selvom uddannelseslængden er den samme. Det både skal og vil vi gøre noget ved!

Derfor er jeg også virkelig stolt af, at vi i Socialpædagogerne skrev historie sidste måned, da vi sammen med fagforbundene BUPL, FOA og Sundhedskartellet fik rejst et fælles krav om ligeløn. Det var derfor også på bordet, da vi kort tid efter udvekslede krav til overenskomstforhandlingerne med arbejdsgiverne for 564.000 ansatte på det kommunale og regionale område.

Det bliver ikke let, kan jeg godt allerede varsle. For når vi kræver en ligelønspulje målrettet en række særligt kvindedominerede faggrupper – som eksempelvis socialpædagoger – så taler arbejdsgiversiden mest om at give sosu-personalet lidt mere i lønposen, da det er her, der er rekrutteringsproblemer.

Men her skal vi holde fast. For ligeløn og lønstigning handler altså om anerkendelse og respekt for den uhyre vigtige opgave, som de kvindedominerede fag har. Derfor er det et ufravigeligt krav, at vi får taget hul på ligelønsproblematikken og sendt et signal om, at der over årene skal ændres på de her lønforskelle.

Og ærligt talt; det er da også nærmest komisk at tænke på, at kvinders løn ligger lavere, fordi kvinders løn i gamle dage blot skulle supplere mandens løn. Sådan er det heldigvis ikke mere. Og derfor skal vi også sørge for at få rettet op på den historiske skævhed. Så det bliver de små, men overordentlige vigtige skridt vi tager.

INDHOLD

ILLUSTRATION: HELLE SCHEFFMANN



04

04 ARBEJDSSTID

Fire ud af ti socialpædagoger arbejder på deltid – mange af dem ufrivilligt. Men deltid rammer den enkelte både økonomisk og fagligt – og det kan være nærmest umuligt at komme op i tid, selvom man ønsker det. Både tillidsfolk, kredsformænd og forbundet oplever, at deltid i stigende grad er et problem

10 RETNINGSLINJER

Nye nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme episoder skal gøre det lettere at forebygge vold på bl.a. socialpædagogiske arbejdspladser. Socialpædagogerne støtter op om retningslinjerne – men anbefaler, at de følges op af lovgivning

12 FORÆLDRESAMARBEJDE

De er mor og far for altid – også selvom de ikke har styr på forælderrollen. I 2018 sætter Socialpædagogerne fokus på det værdifulde samarbejde med anbragte børns forældre. Vi har spurgt samvæerspædagoger, familieplejere og eksperter om, hvad der skal til for at få samarbejdet til at lykkes

22 ARBEJDSGLÆDE

Er du vild med MUS? Vil du helst roses foran kollegerne? Eller får du et kick af at gøre en forskel? Læs om de fire forskellige arketyper, der motiveres af forskellige ting. Og bliv klogere på, hvorfor der er så mange primadonnaer i socialpædagogikken



12

26 HANDICAP

Sæt fokus på seksualitet

27 ARBEJDSKADER

For få sager anerkendes

28 UDSATTE

Er livet bedre i udkantsdanmark?

29 LOVGUIDE

Tilkøb af ledsagelse – men hvordan?

30 PSYKIATRI OG MISBRUG

Sårbare borgere fik styrke og selvtillid

30 MAGTANVENDELSER

'Motivation, lok og led'

31 HANDICAP

Barometer viser ekstrem ulighed

32 ARBEJDSSTILSYNET

Millionbesparelser vækker bekymring

32 ARBEJDSSTID

Som at vinde i lotto

33 BØGER**36 SYNSPUNKT**

Spark den digitale dør ind

ARBEJDSSTID

Tvunget på deltid

Det er voldsomt. De få, der er på fuld tid, har været ansat i rigtig mange år, eller også er de ledere. Ingen nye socialpædagoger bliver ansat på fuld tid

Lotte Anhøj, FTR, Slagelse Kommune

Det socialpædagogiske arbejdsmarked er gennemsyret af en deltidskultur – 40 pct. af socialpædagogerne arbejder på deltid. Mange ufrivilligt. Deltidsjobbet betyder lavere løn og mindre i pension til medarbejderne

Af Malene Dreyer, mad@sl.dk, og Kit Lindhardt, ktl@sl.dk
Illustration: Helle Scheffmann

En månedsløn på 23.025 kr. før skat. Det er, hvad en socialpædagog på deltid tjener i gennemsnit. Og dem er der mange af: Fire ud af ti socialpædagoger arbejder på deltid.

Og der bliver længere og længere mellem fuldtidsstillingerne. De seneste ni år er antallet af deltidsbeskæftigede socialpædagoger steget fra 34,5 pct. til 39,6 pct. trods ihærdige indsatser for at få udviklingen til at gå den anden vej.

For nogle er deltidsjobbet et frit valg, men for andre er det en nødvendighed, fordi udbuddet af fuldtidsstillinger er meget begrænset. Hos Socialpædagogerne er oplevelsen, at rigtig mange medlemmer ønsker fuld tid, men ikke får muligheden.

Lotte Anhøj er fællestillidsrepræsentant i Slagelse Kommune, hvor hun oplever, at langt de

fleste socialpædagogiske job bliver slået op som deltidsstillinger. På det center, hvor hun arbejder sammen med omkring 200 andre socialpædagoger, er ca. 80 pct. af medarbejderne på deltid. I de fem år, hun har arbejdet der, har der ikke været slået en fuldtidsstilling op.

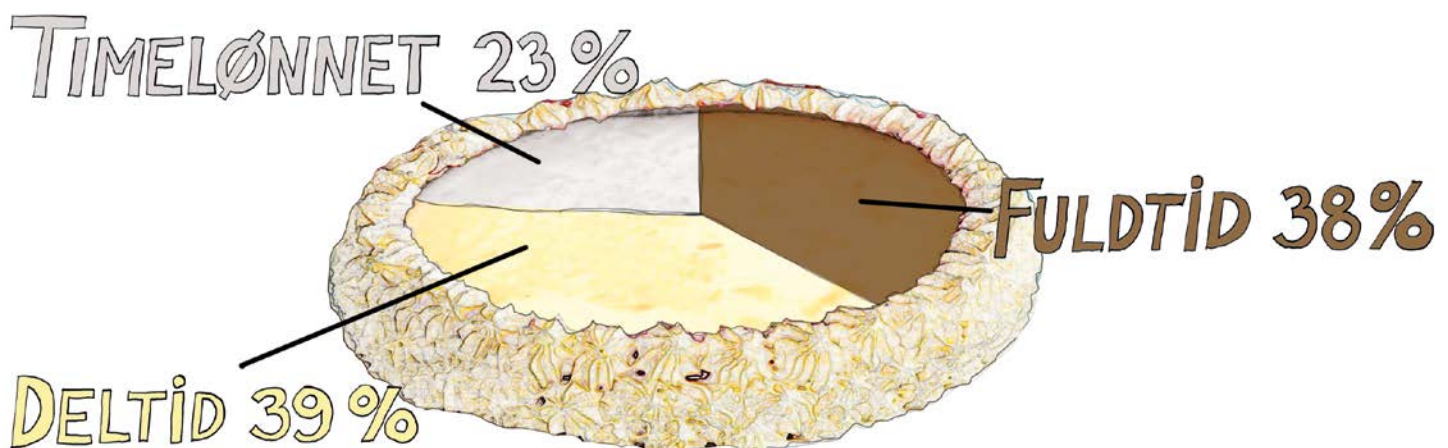
– Det er voldsomt. De få, der er på fuld tid, har været ansat i rigtig mange år, eller også er de ledere. Ingen nye socialpædagoger bliver ansat på fuld tid, siger hun.

Hendes fornemmelse er, at mange – og især de yngre kolleger – gerne vil op i tid. Men når de spørger lederen, får de at vide, at det ikke kan lade sig gøre i øjeblikket, hvis vagtplanen skal gå op. Og så løber det ud i sandet.

Nødt til at arbejde ekstra

Deltidsansættelserne har konsekvenser for medarbejderne, for det lave timetal betyder mindre i løn og mindre i pension. Det kan være svært at få enderne til at mødes økonomisk, når indtægtsgrundlaget er baseret på en deltidsstilling på 25 timer. For nogle kan det betyde, at de må tage flere job for at få det til at hænge sammen.

– Temmelig mange deltidsansatte har en meget stor andel vikartimer ved siden af, fordi det jo er svært at leve for en pædagogløn på 30 timer. Det er altså et alvorligt problem, at socialpædagoger stort set ikke kan få en fuldtidsstilling. Som ud-





gangspunkt har vi i Danmark en ugentlig arbejdstid på 37 timer. Det burde også være muligt i vores fag, siger Lotte Kirk, som er fællestillidsrepræsentant i Odense Kommune.

Hun konstaterer også, at der bliver længere og længere mellem fuldtidsstillingerne i jobannoncerne.

– Der er meget få stillinger på fuld tid, og det er helt almindeligt, at fuldtidsstillinger bliver til deltidsstillinger i forbindelse med besparelser. Hvis en fuldtidsstilling bliver ledig, forsøger man at få enderne til at mødes ved at barbære nogle timer af stillingen, før den bliver slået op igen, siger Lotte Kirk.

Arbejdets vilkår har betydning

Når man kigger på timetallet, er der stor forskel på, hvor meget de deltidsbeskæftigede arbejder. Det svinger fra godt 30 timer om ugen og helt ned til syv timer om ugen. I gennemsnit arbejder eksempelvis de deltidsansatte pædagoger og omsorgsmedhjælpere 25,5 timer om ugen, mens hele 18 pct. arbejder under 19 timer om ugen.

Arbejdsmarkedsforsker Helle Holt fra VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd mener, at deltidsproblematikken grund-

læggende handler om udbud og efterspørgsel.

Nogle medarbejdere vil gerne arbejde på nedsat tid for at få balance mellem arbejdsliv og familieliv. Samtidig er der fra arbejdsgivers side et ønske om at minimere de ubekvemme arbejdstider, have fleksibilitet og flest mulige hænder pr. vagt.

Endelig vurderer arbejdsmarkedsforskeren også, at arbejdets vilkår har stor betydning:

– Vi har nogle store områder på det offentlige arbejdsmarked, som altid har været kvindedominerede, og hvor antallet af hænder er helt afgørende. Ofte er der tale om et belastende arbejde. Et synspunkt, man kan møde hos ledere, er, at medarbejdere på deltid er langt mere effektive, de bliver mindre belastede – og måske medfører den nedsatte tid lavere sygefravær. Omvendt oplever ledere også, at medarbejdere kan komme til at bruge en forholdsvis stor andel af arbejdstiden på møder og koordinering, siger hun.

Helle Holt peger samtidig på, at der er nogle negative konsekvenser for den enkelte ved at være ansat på deltid:

– Det er et problem, at man i princippet ikke kan leve af en deltidsindtægt – man er ikke selvforsørgende. Desuden har det konsekvenser for pensionsopsparingen og dermed også tilværelsen

Hvis en fuldtidsstilling bliver ledig, forsøger man at få enderne til at mødes ved at barbære nogle timer af stillingen, før den bliver slået op igen

Lotte Kirk, FTR,
Odense Kommune



efter arbejdslivet. Der er således ligestillingsmæssige konsekvenser ved deltidsarbejdet, siger hun.

Går ud over fagligheden

Socialpædagogernes formand, Benny Andersen, møder mange medlemmer, der rejser spørgsmålet om deltid.

– Dels er det svært at få økonomien til at hænge sammen i en deltidsstilling. Og dels er det simpelthen sværere at lave et kvalificeret socialpædagogisk arbejde på deltid. Det handler jo meget om kontinuitet i borgernes liv. Det handler om relationsarbejde, og hvis der er alt for mange

unødvendige skift, så bliver det bare sværere. Derfor bør arbejdsgiverne jo også være interesserede i flest mulige på fuld tid, for så lykkes vi bedre med vores arbejde til gavn for borgerne, siger Benny Andersen.

Gennem en årrække har Socialpædagogerne og en række andre fagforbund forsøgt at gøre noget ved problemet. Det er sågar aftalt i overenskomsten, at kommunen har pligt til at tilbyde deltidsansatte flere timer – og gerne fuld tid – hver gang, der er ledige timer, når en stilling bliver ledig.

Danske Regioner har besluttet, at regionerne aktivt skal ændre i balancen mellem fuldtidsansatte og deltidsansatte og har det formulerede mål, at andelen af deltidsansatte skal ned på 20 pct. i 2020.

Er du også dømt til deltid?

Socialpædagogen vil i den kommende tid sætte fokus på at være ufrivilligt på deltid. Det er et emne med mange gråzoner og forskellige perspektiver – og vi vil derfor forsøge at komme hele vejen rundt om problematikken ved at blive klogere på omfanget, årsagerne, konsekvenserne og løsningerne.

En vigtig brik i puslespillet er medlemmernes egne oplevelser og erfaringer. Så hvis du selv er ufrivilligt på deltid, eller har været det, så hører vi meget gerne fra dig. Du kan skrive til os på nyhedsrum@sl.dk

Svært at komme til livs

Men på trods af de mange gode tiltag og hensigter er der ikke sket ret meget på området. Argumentet fra arbejdsgivers side lyder ofte, at der på arbejdspladserne er behov for ekstra mandskab på særligt belastede tidspunkter. Kommunerne vil nødig give køb på den fleksibilitet, der ligger i at have deltidsmedarbejdere til at dække ind i spidsbelastningssituationer, mens man på andre tidspunkter af dagen ikke har brug for nær så meget personale.

Ved at ansætte folk på deltid kan man spare lønkroner. Og når der så er brug for det, kan arbejdsgiveren give de deltidsansatte merarbejde uden, at det koster overarbejde.

De mange deltidsansættelser på vores område er en del af grunden til, at kvinder tjener mindre end mænd. Så hvis vi skal have ligeløn, skal vi også have gjort op med deltidskulturen

Benny Andersen, formand, Socialpædagogerne

Argumentet om vagtplanen, der ikke kan gå op, bider dog ikke på forbundsformanden.

– Det er et spørgsmål om at planlægge arbejdstiden smartere fx ved at benytte den ekstra arbejdskraft, der kommer ud af overlap mellem tjenesterne. På store arbejdspladser med flere afdelinger og funktioner er der rig mulighed for, at personalet gør tjeneste på flere afdelinger, siger Benny Andersen.

Til de kommende overenskomstforhandlinger har Socialpædagogerne fremsat krav om, at deltidsansattes ret til at få flere timer og gå på fuld tid skal håndhæves. For selvom retten eksisterer i dag, oplever Benny Andersen, at den ikke virker efter hensigten.

Handler også om ligeløn

Når man taler om deltid blandt socialpædagoger, handler det dog ikke kun om kroner og øre – og

den faglige kvalitet i arbejdet. Deltidsproblematikken er nemlig også en køns- og ligelønsproblematik. Det hænger sammen på den måde, at fordi den offentlige sektor i høj grad er et kvindedomineret arbejdsområde, så rammer de mange deltidsansættelser i højere grad kvinder en mænd.

Inden for det socialpædagogiske område er forskellene mellem kønnene markante, når det handler om deltid. Således er der dobbelt så mange kvindelige socialpædagoger (48 pct.) som mandlige (23 pct.) på deltid.

– De mange deltidsansættelser på vores område er en del af grunden til, at kvinder tjener mindre end mænd. Så hvis vi skal have ligeløn, skal vi også have gjort op med deltidskulturen, siger Benny Andersen.

Socialpædagogerne har i selskab med en række andre fagforbund netop fremsat krav om ligeløn til de kommende overenskomstforhandlinger. ■

ARBEJDSSTID

Vivi holdes på deltid: Det svækker fagligheden

I tre år har Vivi Nielsen forsøgt at komme på fuld tid på det bosted, hvor hun er ansat i en 32-timers stilling. Men gang på gang bliver hendes forespørgsel fejlet af bordet. Det går udover løn, faglighed og arbejdsglæde at være på deltid, fortæller hun

Af Kit Lindhardt, klt@sl.dk

58 -årige Vivi Nielsen har været ufrivilligt på deltid på et bosted for voksne med udviklingshæmning i tre år. I efteråret håbede hun, at muligheden for at komme op i tid

endelig var inden for rækkevidde, da en af hendes kolleger med en 37-timers stilling gik på pension.

Men Vivi Nielsen fik at vide af sin leder, at hun ikke kunne få flere timer. Ledelsen ville gerne slå den ledige stilling op som en fuldtidsstilling, da det er mere attraktivt at søge end en deltidsstilling.

– Det undrer mig gevaldigt, når der ligger en aftale om, at deltidsansatte har forsteret til at komme op i tid, når der er ledige timer at få, siger hun.

Der er flere årsager til, at Vivi Nielsen ønsker at komme op i tid. En af dem er, at hun gerne vil vide sig helt sikker på, at hun om tre år får ret til fuld efterløn. Derudover får hun modsat de fuldtidsansatte ikke udbetalt overarbejde for at tage vikartimer eller blive et par timer ekstra.

– Et par ekstra lønkroner ville da heller ikke være så dårligt. Jeg har også kolleger, som har ytret ønske

Det ville have givet mere kontinuitet og ro i forhold til beboerne, hvis jeg havde fuld tid

Vivi Nielsen, socialpædagog

om at komme op i tid. Men jeg føler ikke, at vi bliver hørt. Det er som at slå i en dyne, siger hun.

Går udover beboerne

Udover de personlige konsekvenser forringer det ifølge Vivi Nielsen også indsatsen over for de borgere, hun arbejder med, at hun er på arbejde færre timer end de fuldtidsansatte.

– Jeg kan ikke se noget fagligt argument for, at jeg skal være på deltid. Tværtimod. Fx begynder nogle af mine eftermiddagsvagter først kvart i fire, men morgenvagten er allerede gået en time før.

Det er ærgerligt, for de dage får jeg ikke nogen ordentlig overlevering på beboerne, siger hun.

Også om aftenen oplever Vivi Nielsen, at de korte vagter går udover arbejdet. Som deltidsansat har hun fri allerede kl. 22, og det betyder, at beboerne skal i seng inden da.

– Det er tit, at man starter med at natputte allerede halv ni om aftenen for at nå det hele. Jeg har otte beboere, jeg skal putte, hvis jeg er alene, siger hun og fortsætter:

– Det ville have givet mere kontinuitet og ro i forhold til beboerne, hvis jeg havde fuld tid. ■

ARBEJDSSTID

Aftale skal få medarbejdere op i timetal

I Odense kommune er en ny politik om fuldtid netop trådt i kraft. Den skal gøre op med deltidskulturen og sikre, at flere medarbejdere får mulighed for at arbejde på fuld tid

Af Malene Dreyer, mad@sl.dk

Deltidskulturen har vi været fælles om at skabe, og det er en kultur, som vi også skal være fælles om at ændre

Mads Bjerrisgaard Bundesen, chef for personale og HR, Odense kommune

Fra nytår opslås alle ledige stillinger i Odense Kommune som udgangspunkt som fuldtidsstillinger. Sådan lyder det i kommunens nye fuldtidspolitik, som skal bryde med de mange ufrivillige deltidsansættelser.

– Først og fremmest er der et problem for medarbejderne i, at deltidsarbejde påvirker ens indtægt. Og så er der også en kønsmæssig problemstilling i det her. Tre ud af fire medarbejdere i kommunen er kvinder, så der er nogle skævheder, som vi er lydhøre over for og gerne vil være med til at modvirke med denne fuldtidspolitik, siger chef for personale og HR i Odense kommune, Mads Bjerrisgaard Bundesen.

Han understreger, at politikken er udtryk for, at der fra politisk side er blevet lyttet til de argumenter, der er blevet rejst omkring udfordringerne ved deltid. Politikken er et politisk initiativ – rejst som sag i byrådet på baggrund af en årlig drøftelse mellem byrådet og hovedudvalget (kommunens øverste samarbejdsudvalg, red.).

Mads Bjerrisgaard Bundesen forventer, at det realistisk set vil tage noget tid, før effekten af politikken udmønter sig.

– Udgangspunktet er fuldtidsstillinger. Men det er en proces, som skal udvikle sig over tid, da den foregår via almindelig stillingsomskitning. Jeg har en klar forventning om, at vi over tid vil se en højere beskæftigelsesgrad bredt i kommunen, siger han.

Lederens ansvar at sikre fuldtid

Fra kommunes side vil man følge udviklingen tæt – bl.a. ved hjælp af det årlige organisationsregnskab, som vil afspejle, hvordan det går med udviklingen og implementeringen af politikken. Men i praksis er det lederens ansvar at sikre fuldtidsstillingerne.

Mads Bjerrisgaard Bundesen understreger, at problematikken ikke kan reduceres til at være ond vilje fra kommunens side, men at der er tale om en deltidskultur, som udspringer af en større samfundsmæssig struktur. En struktur, hvor det traditionelle familiemønster tilsagde, at kvinden tog et deltidsjob, samtidig med at hun skulle passe hjem og børn, mens manden var hovedforsørgeren.

– Deltidskulturen har vi været fælles om at skabe, og det er en kultur, som vi også skal være fælles om at ændre. Fuldtidspolitikken er udtryk for den bevågenhed, der ligger i det fra alle parter side, og den er udtryk for et ansvar, som vi er fælles om. Både i den administrative ledelse, den politiske ledelse og fra medarbejdersiden, siger Mads Bjerrisgaard Bundesen. ■

Vi ender som daglejere og løsarbejdere

I flere af Socialpædagogernes kredse er deltid en stor udfordring. Bl.a. fordi det presser medlemmer til at tage flere job og gør det uattraktivt at være socialpædagog. Vi har spurgt to kredsformænd, hvad konsekvensen af de mange deltidsstillinger er

Af Kit Lindhardt, klt@sl.dk



Jan Vium

Formand, Kreds Midtsjælland

Oplever du problemer med deltidsarbejde i jeres kreds?
Det er et stort problem og har været det længe. For det første oplever vi, at mange er låst fast på deltid uden mulighed for at få flere timer, selvom de ønsker det. For det andet er det et ligestillingsproblem, fordi der er en stor overvægt af kvinder på deltid.

Vi oplever, at mange gerne vil have flere timer. Men når de spørger lederen, får de at vide, at det bliver ikke lige nu, for så kan tjenestepåbudet ikke gå op. Der er jo en regel, der hedder, at deltidsansatte skal tilbydes at gå op i tid, hvis der er ledige timer. Men jeg kender ingen institutionsledere, der overholder den regel.

Vi har flere eksempler på, at institutionsledere i forbindelse med besparelser siger til medarbejderne, at vi kan undgå at fyre én af jer, hvis I alle sammen går tre timer ned i tid. Ingen af medarbejderne tør sige fra, for så er man bange for at være den, der ryger.

Hvor ser du udviklingen være på vej hen?

Jo mere institutionerne på især voksenhandicapområdet

er pressede og bliver mere og mere vant til at bruge deltidsstillinger for at få enderne til at mødes, jo mere vil de gøre brug af dem. Snebolden ruller, og vi kan se, at der er flere på deltid nu end tidligere. Hvis det fortsætter sådan her, risikerer vi at få en daglejekultur med otte-timers ansættelser, som allerede er vilkåret for en del unge FOA-medlemmer. Hvis vi ikke får stoppet snebolden, ender vi som løsarbejdere, der bliver nødt til at tage flere job for at få det til at løbe rundt.

Hvad skal der til for at vende tendensen?

Der skal et kæmpe paradigmeskift til. Deltidsansættelserne er et gammelt kulturelt fænomen, som det kræver en jernvilje fra kommunalbestyrelserne og institutionslederne at få ændret.

I regionerne har man sat sig for at nedbringe antallet af deltidsstillinger, og de er allerede rigtig godt på vej. Så kan det også lade sig gøre i kommunerne. Vi hører kun dårlige undskyldninger og ringe argumenter uden hold i virkeligheden for, at det ikke kan lade sig gøre at få flere på fuld tid. ■



Hanne Ellegaard

Formand i Kreds Lillebælt

Hvad fortæller medlemmerne om at være ufrivilligt på deltid?
De fortæller generelt, at det er svært at have et deltidsarbejde, fordi det er vanskeligt at forsørge sig selv med en deltidsløn. De fortæller historier om, at der bliver slået nye deltidsstillinger op på deres arbejdsplads, selvom de ansatte, som er der i forvejen, ønsker flere timer. Svaret fra arbejdsgiveren er, at der er behov for flere hænder og fleksibel arbejdskraft for at få arbejdsdagen til at hænge sammen, og budgetterne tillader ikke flere fuldtidsstillinger.

Vi oplever også, at alle på en arbejdsplads kollektivt går ned i tid, så man ikke skal afskedige. Det er en solidarisering, jeg anerkender meget. Men det er jo en stakket frist. For der går ikke lang tid, før der skal spares og afskediges igen. Vi skal sikre, at alle har et eksistensgrundlag. Det gør vi ikke ved, at alle går ned i tid. Det gør vi ved, at arbejdsgiveren påtager sig at beslutte, hvem der ikke skal være der mere.

Hvilke konsekvenser er der ved at blive holdt på deltid?

Konsekvensen er, at man presses ud i at have dobbelt arbejde.

Det ser vi på mange arbejdspladser. Vi har fx en arbejdsplads i Vejle Kommune, hvor der kun er 29 timer pr. stilling. Så bliver du presset til at tage et ledsagerjob eller være familieplejer ved siden af. Det kan forringe arbejdsmiljøet på arbejdspladsen, at en ansat kommer direkte fra et andet job, og det kan være uhenigtsmæssigt i forhold til det socialpædagogiske arbejde.

Jeg frygter også, at det bliver uattraktivt for unge mennesker at vælge det her fag, når det er så svært at få timer nok. Med de nye familiemønstre er det en forudsætning, at man kan forsørge sig selv.

Kan du se en løsning på problemet?

Vi skal være på pletten som fagforening. Vi skal hjælpe medlemmerne med at gå hele vejen, når de først har bedt om at komme op i tid, og vi skal bevidstgøre medlemmerne om, at de skal bakke op og holde fast. Det er meget fint, at fx Odense Kommune har lavet en fuldtidspolitik. Men hvis fagforeningerne og tillidsrepræsentanterne ude på arbejdspladserne ikke følger op, hiver den frem i lyset og presser på, så sker der ingenting. ■

RETNINGSLINJER

Voldsforebyggelse med socialpædagogisk aftryk

De nye retningslinjer udspringer jo af nødvendighed – alene på vores område bliver ca. hver tredje medarbejder udsat for vold i arbejdet. Derfor er vi glade for, at der med disse retningslinjer sendes et tydeligt signal om, at den her problematik skal tages alvorligt Marie Sonne, næstformand, Socialpædagogerne

Nye nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme episoder skal gøre det lettere at forebygge vold på bl.a. socialpædagogiske arbejdspladser. Socialpædagogerne støtter op om retningslinjerne – men anbefaler, at de følges op af lovgivning

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Det var en række alvorlige sager med drab på botilbud, der for alvor satte processen i gang. 'Ingen skal gå på arbejde med livet som indsats', lød det bl.a. fra Socialpædagogerne, der sammen med flere andre fagforbund krævede konkret handling fra politikerne. Fra Christiansborg lød meldingen, at budskabet var modtaget – og at man nu ville kigge på, hvordan man kunne sikre medarbejderne bedre på arbejdspladser med udadreagerende borgere og stor risiko for vold.

I dag – godt halvandet år senere – er de her så. De nye 'Nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme episoder på botilbud og boformer for hjemløse', som Socialstyrelsen netop har offentliggjort. Retningslinjerne skal give viden om og gøre det lettere at arbejde systematisk med at forbygge vold på arbejdspladserne.

Socialpædagogerne har siddet med i en følgegruppe, der har hjulpet med at udarbejde retningslinjerne – og næstformand Marie Sonne er godt tilfreds med det endelige resultat.

– De nye retningslinjer udspringer jo af nødvendighed – alene på vores område bliver ca. hver tredje medarbejder udsat for vold i arbejdet. Derfor er vi glade for, at der med disse retningslinjer sendes et tydeligt signal om, at den her problematik skal tages alvorligt. Og at det både gælder medarbejderens arbejdsmiljø og deres faglighed, men også borgerens livskvalitet, siger hun.

Der er i alt 11 konkrete retningslinjer, der overordnet handler om fire forskellige ting: Forebyg-

gelse af voldsomme episoder i samarbejdet med borgeren, håndtering af voldsomme episoder, læring af voldsomme episoder – og organisatoriske rammer for forebyggelse, håndtering og læring af voldsomme episoder.

Fokus på den faglige indsats

Retningslinjerne er først og fremmest målrettet ledere og medarbejdere på botilbud og forsorgshjem for mennesker med kognitiv funktionsnedsættelse samt mennesker med sindslidelser og/eller sociale problemer.

Allerede i forordet skinner det igennem, at der er et gennemgående fokus på den faglige indsats, læringsperspektivet og de organisatoriske rammer for arbejdet. En tilgang, der er helt i overensstemmelse med Socialpædagogernes arbejdsmiljøstrategi 'Arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd'.

– Faglighed har mange ansigter, og jeg er glad for, at de nye retningslinjer også tager afsæt i, at netop socialpædagogik kan noget særligt – at vores medlemmer ikke kun ser en borger, der opfører sig voldsomt og udadreagerende. Socialpædagoger tager udgangspunkt i årsagen, og de er med deres faglighed i stand til at favne alt det, der ligger til grund for, at vi har disse voldsomme hændelser på arbejdspladsen, siger Marie Sonne, som håber, at man på arbejdspladserne vil tage godt imod retningslinjerne.

– Hvis det skal føre til et bedre arbejdsmiljø og en bedre hverdag for borgerne, så er det jo helt afgørende, at retningslinjerne synliggøres og aktiveres i hverdagen. Og det er ikke kun ledelsen og TRIO'en, men alle medarbejdere, der skal tage del i den implementering.

Socialpædagogerne ønsker lovgivning

Kataloget med retningslinjer tager afsæt i, at der ikke findes dokumentation for, at enkelte metoder alene kan forebygge vold i alle situationer – men at flere elementer er afgørende for at forebygge voldsomme episoder.

De elementer, der indgår i Socialstyrelsens retningslinjer, er bl.a. en forebyggende, helhedsorien-

teret og borgerinddragende indsats. Systematiske risikovurderinger, faste procedurer og strategier for håndtering af voldsomme episoder. Gode fysiske rammer, registrering og refleksioner efter kritiske og voldsomme episoder – og fokus på samarbejde og koordination på tværs af sektorer.

Men selvom Marie Sonne overordnet er tilfreds med, at der nu er kommet nationale retningslinjer for, hvordan man bedst forebygger voldsomme episoder, så er der stadig brug for at følge yderligere op med lovgivning på området.

– Selvom de nye retningslinjer på mange måder viser vejen, så er det jo stadig kun retningslinjer, som man kan vælge at følge eller ej. I Socialpædagogerne ser vi derfor gerne, at der

også udarbejdes en bekendtgørelse, som sætter konkrete krav til udførelse og tilrettelæggelse af arbejdet, når der er risiko for at blive udsat for vold og trusler om vold. Det handler bl.a. om at slå arbejdsgiverens ansvar fast og sikre, at medarbejderne har de nødvendige kvalifikationer og faglighed, siger hun.

I kølvandet på de nye retningslinjer er der også afsat midler til implementeringen på arbejdspladserne. Der er fx afsat ressourcer til et indsatssteam, hvor arbejdspladserne kan søge om hjælp til at omsætte retningslinjerne til praksis, ligesom Arbejdstilsynet er i gang med at udvikle forebyggelsespakker med afsæt i de nationale retningslinjer. ■

RETNINGSLINJER

Ingen magtanvendelser i 2019

Udviklingscentret De 2 Gårde er med i et pilotforløb, hvor de skal afprøve Socialstyrelsens nye nationale retningslinjer

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

60 magtanvendelser sidste år. En hverdag med mange domsanbragte udviklingshæmmede borgere med massive sociale problemer og udadreagerende adfærd. Og en kultur præget af, at man som medarbejder vilkårligt anvender metode og tilgang – i stedet for at have én fælles faglig tilgang.

Det er afsættet for, at Udviklingscentret De 2 Gårde i Vejle har sagt ja til at deltage i et pilotforløb om forebyggelse af vold. Et forløb, som Socialstyrelsen står for, og som tager afsæt i de nye nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme episoder på botilbud og forsorgshjem. Projektet skal bl.a. understøtte en god implementering af retningslinjerne.

På De 2 Gårde er der i alt 220 medarbejdere. Heraf deltager ca. 50 ansatte fra to afdelinger i projektet. De skal frem til sommeren 2018 afprøve og kvalificere konkrete voldsforebyggende indsatser, der skal nedbringe antallet af voldsomme episoder og sikre tryk og trivsel for både borgere og fagpersonale.

– Vi har i forvejen meget fokus på fysisk og psykisk sikkerhed, fordi vores medarbejdere ofte udsættes for grænseoverskridende adfærd i form af fx verbale trusler og aggressiv adfærd. Men udfordringen er at finde en fælles tilgang til arbejdet med fx at forebygge vold. Og der oplever jeg, at der i mange år har været en tendens til at plukke lidt fra forskellige metoder og løsninger, siger Tommy Neesgaard, centerleder på De 2 Gårde.

Ambitiøst mål

Som forholdsvis ny centerleder har Tommy Neesgaard sat sig et ambitiøst mål, der kort og godt hedder ingen magtanvendelser over for borgerne fra 2019. Det mål skal nås ved at arbejde metodisk, pædagogisk og ud fra et fælles fagligt fokus.

– Vi har en høj grad af uddannede medarbejdere, og de er klædt godt på rent fagligt. Så kompetencerne er på plads. Men vi mangler lige det sidste med at have et fælles fokus på metoder og tilgange, så det ikke bliver for individuelt, hvordan vi arbejder med borgerne her, siger han.

Det er bl.a. for at kvalificere den faglige tilgang, at arbejdspladsen har tilmeldt sig Socialstyrelsens projekt.

– Vi arbejder bl.a. med at sikre bedre fysiske rammer, ligesom vi sætter målrettet ind omkring indberetninger af vold og trusler. Men først og fremmest har vi fokus på at bruge dén faglige indsats, der bedst matcher borgernes behov, lyder det fra Tommy Neesgaard. ■

Udfordringen er at finde en fælles tilgang til arbejdet med fx at forebygge vold. Og der oplever jeg, at der i mange år har været en tendens til at plukke lidt fra forskellige metoder og løsninger

Tommy Neesgaard, centerleder, De 2 Gårde

FORÆLDRESAMARBEJDE

Håbløse som forældre, men mor og far for altid

Det værdifulde samarbejde med anbragte børns forældre er et fokusområde for Socialpædagogerne i 2018. Vi har spurgt en forsker, en tilsynskonsulent og en forældrerepræsentant, hvorfor samarbejdet er vigtigt, og hvordan man får det til at lykkes

Af Lea Holtze, lhe@sl.dk
Foto: Nils Lund Pedersen

Utilstrækkelig omsorg. Voldsom disharmoni i hjemmet. Eller sindslidelser hos forældrene. Årsagerne til, at børn og unge bliver fjernet fra hjemmet og anbragt på døgninstitution eller i plejefamilie, kan være mange. Men selvom foræl-

drengenes manglende forældre evne ofte er den udløsende faktor, så er mor og far stadig mor og far. For altid. Det står skrevet i både forældrenes og børnenes hjerner. Og derfor ligger der ofte en tung arbejdsmappe på socialpædagoger og familieplejers bord med titlen: 'Forældresamarbejde'.

Netop betydningen af og vanskelighederne ved forældresamarbejde står på listen over Socialpædagogens fokuspunkter i 2018. Senere denne måned afholder Fagligt selskab om udsatte børn og unge to temamøder om emnet. Og til foråret mødes satspuljepartierne for at drøfte anbringelsesområdet, hvor bl.a. anbragte børns forældre er på dagsordenen.

– Uanset hvor lidt forældre evne, de her mennesker har, og hvor store omsorgssvigt, de har forårsaget, så elsker de deres børn, og deres børn elsker dem. Den præmis skal vi som socialpædagoger og som samfund acceptere og arbejde ud fra. Og det perspektiv vil vi som fagforbund gerne bringe ind i debatten, for jeg oplever, at det er overset, siger Socialpædagogens næstformand, Verne Pedersen.

Bekymrende politiske vinde

De seneste år har på nogle punkter været præget af politiske vinde, der blæser i en uhensigtsmæssig retning set med anbragte børn og unges øjne, mener Verne Pedersen.

I 2015 blev reglerne om tvangsadoption fx ændret, så det alene skal sandsynliggøres og ikke bevises, at forældrene aldrig vil opnå forældre evne. Siden er antallet af sager om bortadoption steget – dvs. børn, der får frataget muligheden for kontakt til deres forældre eller andre slægtninge.

I efteråret 2017 præsenterede Socialdemokraterne desuden et forslag om at stramme samværsreglerne for biologiske forældre og deres muligheder for at hjemtage børnene. Og endelig har både

Temamøder om forældresamarbejde

Hvordan oplever anbragte børn og unge anbringelsesstedets syn på deres forældre? Hvad er forældrenes oplevelse af samarbejdet? Og hvordan kan du som socialpædagog, familieplejer, familieplejekonsulent eller lærer på intern skole styrke det værdifulde samarbejde?

Det kan du få svar på, når Fagligt selskab om udsatte børn og unge holder temamøder om det værdifulde forældresamarbejde den 16. januar i Vordingborg (tilmeldingsfrist den 9. januar) og den 23. januar i Nørresundby (tilmeldingsfrist den 15. januar). Begge møder foregår kl. 17.00 – 19.30

Læs mere og tilmeld dig via. www.kortlink.dk/sdyd



Socialdemokraterne og Venstre i København luftet et forslag om at tvangsfjerne bandemedlemmers børn og søskende.

– Den form for symbolpolitik er baseret på tragiske enkeltsager, hvor man skærer alle over en kam. Man burde snarere gøre alt for at hjælpe de biologiske forældre til at forstå, hvad deres børn står i, og give dem chancen for at udvikle sig, siger Verne Pedersen og understreger, at børn skal have ret til deres biologiske ophav.

– Hvis samværet ikke er til barnets bedste, skal vi selvfølgelig respektere det. Men jeg mener ikke, at systemet på forhånd skal afskære børnene og forældrene fra hinanden. Det er vores pligt at sørge for at hjælpe de her børn til at leve med, at de har de forældre, de har.

For børnenes skyld

Vigtigheden af samarbejdet med anbragte børn og unges forældre bliver understøttet af en række forskningsresultater, bl.a. fra VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd, der er gået tæt på mere end 1.400 anbragte børn og unges trivsel i 2014 og i 2016.

Undersøgelserne viser, at selvom den udslagsgivende årsag til anbringelsen af børn og unge i de fleste tilfælde er 'utilstrækkelig omsorg', så

føler anbragte børn og unge sig i høj grad elsket af deres forældre og ønsker at have en relation til deres ophav.

– Kontakten til mor og far reducerer desuden deres bekymringer om, hvordan forældrene har det. Og langt de fleste forældre til anbragte børn og unge elsker deres børn og vil gerne have et familieliv, selvom de kommer til kort, når hverdagen rammer, siger forsker og ph.d. Signe Frederiksen fra VIVE.

De fleste anbringelsessteder beretter da også, at forældresamarbejdet forløber 'godt' eller 'meget godt'. Og nogle kommuner har et øget fokus på familien både før og under anbringelsen.

– Det ser jeg som udtryk for en erkendelse af, at forældrene er en vigtig del af børnenes liv. Forældrene er desuden med på møder med sagsbehandler og anbringelsessted, som bliver mere besværlige, hvis samarbejdet ikke kører. Så det positive samarbejde er helt klart værd at stræbe efter, siger Signe Frederiksen.

Langt fra mål

Men andre forskningsresultater tyder på, at vi langt fra er i mål, tilføjer hun. For selvom loven siger, at der skal arbejdes med den dysfunktionelle familie, fordi alle anbringelser sker med

SAMVÆR 'Det kan være dilemmafyldt, når man som plejefamilie skal skabe familiære bånd til et barn og passe på det året rundt – på nær et par timer hvert 14. dag, hvor barnet måske skal sendes til samvær i utrygge omgivelser', fortæller tilsynskonsulent Marianne Thiele fra Socialtilsyn Øst (arkivfoto).

5 TIPS FRA FAGFOLK

Når børn og unge bliver anbragt, er der mange følelser på spil – og det kan forplumre samarbejdet mellem forældrene, anbringelsesstedet og kommunen. Her får du fem råd til, hvordan du får samarbejdet til at glide nemmere

Vis respekt

Hvis forældrene mærker, at du respekterer dem og har forståelse for deres situation, har de også større forståelse for, hvad de kan og ikke kan bidrage med.

Tag den besværlige vej

Man er nødt til at være nysgerrig, involvere sig i forældrenes liv og skabe en relation til dem, hvis man vil have samarbejdet til at fungere. Også selvom det kan gøre hverdagen lidt mere bøvlet.

Se forældre som ressource

Nogle gange har forældrene ikke ret mange ressourcer, men så er det endnu vigtigere, at vi får øje på dem, der er. Ofte kan forældrene mere, end man tror.

Del din faglighed

Det er sin sag at skulle træffe beslutninger på vegne af andre menneskers børn. Derfor kan det være en god idé at sparre i teams, afprøve sine vurderinger og sætte sin faglighed i spil.

Lav faste aftaler

Lad sagsbehandleren sætte rammerne omkring samvær og kontakt. Men snak med forældrene om på hvilke områder, det er vigtigt for dem som forældre at blive inddraget – fx ved indkøb af tøj, deltagelse i skolemøder og i valg af fødselsdagskage.

Jeg så gerne, at vi gjorde endnu mere ud af forældresamarbejdet. At vi fik familiernes situation ordentligt udredt og sikrede det gode match fra starten

Signe Frederiksen, forsker og ph.d., VIVE

henblik på en hjemgivelse – og selvom mange anbragte vender tilbage til familien, når de fylder 18 år – så er forældrenes socioøkonomiske status typisk uændret, når barnet eller den unge hjemgives.

Desuden har 11 pct. af anbragte børn og unge slet ingen kontakt med deres mor, mens 45 pct. af dem aldrig har kontakt med deres far.

– Jeg så gerne, at vi gjorde endnu mere ud af forældresamarbejdet. At vi fik familiernes situation ordentligt udredt og sikrede det gode match fra starten, så vi forebygger sammenbrud. Mange forældre føler sig talt hen over og savner reel inddragelse. Men det er svært, og vi mangler ganske enkelt også viden om og best practice-eksempler på, hvordan man sikrer det gode forældresamarbejde, siger Signe Frederiksen.

Fortællinger om forældre

En af dem, der arbejder med at klæde plejefamilier på til det gode forældresamarbejde, er Mari-

anne Thiele. Hun er tilsynskonsulent i Socialtilsyn Øst og fører tilsyn efter Kvalitetsmodellen, hvor plejefamilien bl.a. bliver målt på sin evne til at understøtte barnets relationer til forældre, søskende og den øvrige familie. Desuden underviser Marianne Thiele på det obligatoriske firedages grundkursus for plejefamilier, hvoraf en af dagene er dedikeret til forældresamarbejde.

– Det overrasker mange, at forældresamarbejdet fylder så meget på kurset og i arbejdet. Undervisningen bygger på en grundholdning om, at man typisk behandler mennesker, som man beskriver dem. Derfor er det vigtigt, hvad det er for en fortælling om forældrene, vi har – nemlig at forældrene gør det så godt, som de kan, siger hun.

Familieplejerne bliver også undervist i lovgivningen og ansvarsfordelingen på området. Og så taler Marianne Thiele med dem om, hvad det er for nogle følelser, de som plejefamilie risikerer at få i klemme. For hun oplever ofte familieplejere i følelsesmæssige dilemmaer, når de ikke er enige



med forældre og sagsbehandlere i hvor meget samvær, der er godt for barnet.

– Plejefamilien skal være klædt på til at foretage objektive observationer. Men de bliver jo knyttet til de her børn. Det er dilemmafyldt at skulle passe på et barn året rundt på nær et par timer hvert 14. dag, hvor barnet måske skal sendes hen til noget utrygt, ligesom plejefamilien måske kan opleve reaktioner på samværet fra barnet. Det kan være svært for en plejefamilie, siger hun.

Lav klare aftaler

I FBU, Forældrelandsforeningen, glæder det landsformand Alice Sørensen, at der i det nye år sættes fokus på forældresamarbejde. For i FBU ser man resultatet af forældresamarbejde, der ikke fungerer. FBU, der har eksisteret siden 1969, støtter og rådgiver forældre til anbragte børn og unge. Og hovedparten af de henvendelser, de modtager, handler om samarbejdsvanskeligheder, fortæller landsformanden.

Henvendelserne drejer sig typisk om, at forældrene ikke føler sig set og hørt. Og forældrenes konklusion på den behandling er ofte, at barnet slet ikke burde være anbragt. Men i stedet bør sagsbehandler og anbringelsessted bruge kræfter på at snakke med forældrene om, hvorfor de ikke er i stand til at tage vare på deres børn, og sam-

tidig klæde dem på til at være så gode forældre som muligt – fx ud fra en handleplan, mener Alice Sørensen.

– Det springer man ofte over, oplever jeg. Det er trist, når nu vi ved, at når børnene fylder 18 år, så har de kun forældrene og den øvrige oprindelige familie. Og er der ikke sket forandringer med den biologiske familie, er børnene rigtig dårligt hjulpet, siger hun.

Alice Sørensen nævner muligheden for at afholde samarbejdsamtaler mellem forældrene og anbringelsesstedet. Her skal sagsbehandleren naturligvis sidde for bordenden som den godkendende myndighed, men forældrene og plejefamilien eller socialpædagogen kan sætte dagsordenen, forklarer hun. Og samtalen kan resultere i en konkret aftale – fx om, at mor skal med ud at købe vintertøj, eller om hvor ofte plejefar skal sende en sms om barnets trivsel.

– Det må gerne være helt firkantede regler til at begynde med. Så kan aftalen justeres i takt med, at samarbejdsparterne lærer hinanden godt at kende. Hvis alle kommer godt fra start, hvor der er så mange følelser på spil, og man får aftalt nogle klare spilleregler, så bliver det nemmere for alle, siger hun og slutter:

– I sidste ende er det jo børnene, der betaler prisen, hvis det ikke fungerer. ■

Uanset hvor lidt forældreene, de her mennesker har, og hvor store omsorgssvigt, de har forårsaget, så elsker de deres børn, og deres børn elsker dem

Verne Pedersen,
næstformand,
Socialpædagogerne

FORÆLDRESAMARBEJDE

Det er fantastisk, hvor langt man kan nå med familier, der har så ondt i sjælen og slet ikke kan navigere i det med at være sammen med deres børn i bare en time

Dorte Wind, samvæerspædagog, Løkkehus Børnehjem

Vi har verdens vigtigste job

Den fornemmeste opgave for os er at passe på de anbragte børn. Men for at gøre det er vi nødt til at passe lige så godt på forældrene og fokusere på deres ressourcer frem for fejl og mangler. Sådan lyder det fra to samvæerspædagoger

Af Lea Holtze, lhe@sl.dk
Foto: Nils Lund Pedersen

Der er så mange meninger om, hvad en god forælder er. Her må vi lægge alle vores fordomme væk

Linda Winger,
samvæerspædagog,
Løkkehus Børnehjem

Jeg gider ikke de der fucking pædagokker mere. Nu kan det være nok', råber 'Bent'. Manden har ikke set sine to børn i halvandet år. For børnene er anbragt i plejefamilie – og hver gang, der har været samvær, er det endt i råben og skrigen og hans anklager mod børnene.

Men savnet gnaver i maven på både børnene og Bent. Derfor skal socialpædagog Dorte Wind, der arbejder som samvæerspædagog, forsøge at bringe familien sammen igen. Det sker på et neutralt mødested: Løkkehus Børnehjem i Odense.

Hele tre kander kaffe, når Dorte Wind at drikke med faren under fire øjne, før han har tømt al sin vrede ud. Undervejs nikker hun tavst, men anerkendende til hans fortælling – om plejeforældrene, sagsbehandleren og hans egen elendige barndom. Da der er gået hen ved tre timer, tager hun ordet:

– Du slæber rundt på en kæmpe rygsæk, hva'. Den vil jo ikke være tømt næste gang, vi mødes, hvor børnene også er der. Men jeg kan forsikre dig for, at jeg ikke vil have rygsækken med ind i samværsrummet. Du kan stille den ude på gangen, så

den ikke bliver våd, og jeg hjælper dig også gerne af med noget af dens indhold. Men ikke under samværet. Der skal du kun være optaget af børnene.

Klare tegn fra børnene

Før samværet er børnene bange for fars buldrende vrede. Og Dorte Wind aftaler med dem begge, at de kan give tegn ved at nulre sig ved øret, hvis det hele bliver for meget for dem – så afbryder hun samværet øjeblikkeligt.

Men det bliver aldrig nødvendigt.

– Bagefter græd de af lettelse, og jeg fik et kæmpe knus. Jeg bekræftede børnene i, at de havde verdens sødeste far, fortæller Dorte Wind og kan ikke helt skjule i øjenkrogen, at sådan en arbejdsdag går i hjertet på en socialpædagog, selvom hun har rundet pensionsalderen og har arbejdet med forældresamarbejde i snart tre årtier.

Det har hun gjort, fordi det – som hun selv siger – er verdens vigtigste job at få samarbejdet med anbragte børns forældre til at glide. Og fordi hun tror på, at et godt samvær mellem børnene og deres forældre altid er til gavn for børnene.

– Selvom der er had, sorg og utryghed i en relation, er der ofte også meget kærlighed og savn. Og jeg brænder simpelthen så meget for det her. Det er fantastisk, hvor langt man kan nå med familier, der har så ondt i sjælen, og slet ikke kan navigere i det med at være sammen med deres børn i bare en time, siger Dorte Wind.

Socialpædagogiske krumspring

Både Dorte Wind og hendes kollega, Linda Winger, er tilknyttet Løkkehus Børnehjem i Odense, der har 33 døgninstitutionspladser til børn og unge. Institutionen tilbyder også støttet såvel som

GLEMT Forældre til anbragte børn og unge møder et hav af mennesker i det offentlige system, som ved, hvad forældrene og børnene har brug for. De glemmer bare at spørge forældrene selv, mener socialpædagogerne Dorte Wind (th) og Linda Winger.





Jeg forklarer forældrene, at jeg skal hjælpe og guide dem, men at jeg intet aner om, hvordan jeg skal gøre det. Det må de fortælle mig, for det er dem, der er kloge på deres liv og på deres børn

Dorte Wind,
samvæerspædagog,
Løkkehus Børnehjem

overvåget samvær mellem børn anbragt i plejefamilie eller på døgninstitution af Odense Kommune og deres biologiske forældre.

En af de erfaringer, de to har gjort sig som samvæerspædagoger, er, at man ikke kan putte familierne i kasser og diktere, at samarbejdet og samværet altid skal foregå på en bestemt måde. Sådan en kasse findes ganske enkelt ikke. I stedet må man bygge en.

Men hvad er opskriften på en kasse, der kan rumme en kaotisk opvækst, svigt på svigt, diagnoser og misbrug og negative opfattelser af anbringelsessteder og sagsbehandleren? En kasse, hvor der samtidig er plads til kærligt samvær og et godt samarbejde mellem anbringelsessted og forældre – til glæde for børnene?

En af hovedingredienserne er krumspring. Dorte Wind og Linda Winger er selv den type socialpædagoger, der lige holder ind hos mor på vej hjem fra arbejde og råber: Er du okay? gennem døren for at kunne give en beroligende besked videre til datteren. De kan fortælle om at sidde på en klapstol foran hoveddøren hos en udsat borger og stikke hindbærskiver ind gennem brevsprækken for at skabe kontakt. Og de har mødt op hos en alkoholiseret mor kl. 6.15 om morgenen for at sikre sig, at hun tog sin Antabus og dermed holdt sig ædru til datterens konfirmation senere samme dag.

– Noget af det, vi gør, kan virke grænseoverskridende, og vi drøfter det hele tiden undervejs. Men det er det hele værd. Og vi gør det, fordi det er vigtigt for børnene, siger Dorte Wind.

Lægger os fladt ned

Begge socialpædagoger får udstukket samværsopgaverne fra kommunen, hvor sagsbehandleren træffer beslutning om, hvor længe samværet skal vare, hvor det skal foregå og hvor ofte. Herefter

kontakter de forældrene, så den vigtige, indledende relation bliver skabt.

– Vores fornemmeste opgave er at passe på børnene. Men hvis vi skal det, er vi nødt til først at passe rigtig godt på deres forældre. Når du tager dig af forældrene, kommer det barnet til gode, for dermed opnår du forældrenes accept. Det giver barnet lov til at slå rødder dér, hvor det er, så det kan vokse og gro, siger Dorte Wind, som gerne lægger sig fladt ned over for forældrene.

– Jeg forklarer forældrene, at jeg skal hjælpe og guide dem, men at jeg intet aner om, hvordan jeg skal gøre det. Det må de fortælle mig, for det er dem, der er kloge på deres liv og på deres børn. Det vil sige, at de ved, hvad for noget legetøj, der skal være tilgængeligt, og de ved, om de bedst kan håndtere, at jeg siger stop, sparker dem over skinnebenet eller laver grimasser, hvis jeg skal guide dem undervejs – uden at overskride deres grænser, siger hun.

Desuden er det vigtigt at fortælle forældrene, at de gør det bedste, de kan. Når noget ikke er godt nok, så er det ikke, fordi de er dumme. Men fordi der er noget, de ikke har lært endnu, forklarer Dorte Wind.

– Jeg er kun optaget af, hvad forældrene kan. For det er dét, vi kan bygge ovenpå. Nogle gange er det meget lidt, men så gælder det netop om at få øje på sprækkerne, hvor der er noget at komme efter. Det er også derfor, vi ikke ringer til sagsbehandleren efter to afbud fra forælderen og siger: Hun vil ikke samarbejde. Vi bliver ved og ved, til tingene lykkes, fortæller hun.

Sæt spot på sprækkerne

Og det er nok i virkeligheden derfor, at de to garvede socialpædagoger stadig bliver rørte, når de fortæller solstrålehistorier. Fordi de ved, hvor mange kander kaffe, socialpædagogiske meto-



der, observationer og rapporter, der er gået forud for det knus, en søn giver sin mor for første gang i flere år.

Nogle gange opstår successen i forældresamarbejdet ved at huske at spørge forældrene, hvordan de godt kunne tænke sig, at sønnens fødselsdag bliver fejret i samværsrummet, eller hvor de plejer at købe hans vinterjakke. Andre gange er det en succes, når mor og barn har spillet ludo et par timer – også selvom det er det eneste, de har foretaget sig sammen det sidste år. Det kan også være, at far må tage en lur under samværet for at kunne være i det. Samværet er stadig til glæde og gavn for barnet.

– Vi vurderer hele tiden, hvad der er bedst for barnet, og de små øjeblikke kan være meget værdifulde. Det kan godt være, at vi hellere vil have dem ud på en legeplads, men det er jo vores ambitioner for et godt samvær. Vi er ikke herre over, hvad der er godt for forældre og børn. Nogle dage er det nærværet, andre dage er det bare at se, at mor eller far er okay. Det gælder om at afkode, hvor parterne er, og hvad de magter, siger Dorte Wind.

Du passer på mig, ikke?

Lidt firkantet sagt er Dorte Wind og Linda Winger forældrenes socialpædagoger og børnenes vogtere.

‘Du passer på mig, ikke også Linda’, spørger en pige fx altid før et samvær. Og særligt sårbare børn bliver inviteret hen for at se institutionen, før samværet skal foregå – så de ved, hvor kasserne med legetøj står, og de ved, at der er farveblyanter i kruset på reolen. Og ikke mindst så de kan se, hvor døren er, hvis det hele bliver for meget.

Nogle gange er der børn, der nægter at se deres forældre – typisk for at beskytte sig selv mod skuffelser og utryghed. Her er det samvæerspædagogernes opgave at søge bag om barnets afvisning af samværet for at finde ud af, hvad der gemmer sig.

– Så bruger jeg nogle ekstra timer på at tale med det barn. Og hvis barnet skulle opleve at blive skuffet, tager vi hånd om det og orienterer måske en lærer, barnet er særligt tryk ved, så der er et beredskab, når barnet kommer i skole næste dag – mærket af sine oplevelser, siger Linda Winger.

Men er der en ting, som de to samvæerspædagoger ikke gør, så er det at have ondt af børnene eller deres forældre. Følelsen af medlidenhed bringer dem ingen steder, mener de.

– Der er så mange meninger om, hvad en god forælder er. Her må vi lægge alle vores fordomme væk, siger Linda Winger.

Forældre på deltid

Med den tilgang kan Dorte Wind og Linda Winger skridt for skridt få samarbejdet med forældrene til at køre og ad åre styrke samværet mellem forældre og børn. De ser det som deres ansvar at sørge for, at fars temperament ikke løber af med ham, eller at mor ikke møder fuld op til konfirmation. Og lykkes det ikke, sætter de sig sammen for at finde ud af, hvad de kan gøre anderledes næste gang.

For dem at se er det helt afgørende, at forældrene kan leve et nogenlunde parallelt liv med børnene i tilfælde af, at børnene en dag skal hjemgives eller selv søger tilbage til forældrene, når de er fyldt 18 år.

– Det er bedre, hvis vi kan nå derhen, hvor forældrene er medinddraget og har medansvar for barnet i den udstrækning, de magter det. Det giver en sammenhæng for barnet. De vil få meget svært ved at følges senere i livet, hvis vi flytter barnet i en god retning, men lader mor og far stå tilbage, siger Dorte Wind og fortsætter:

– Forældrene skal føle sig værdsat, og vi skal som socialpædagoger være bevidste om, at forældrene er de vigtigste personer i børnenes verden. Det bliver aldrig os eller plejeforældrene. ■

TÆT PÅ Nogle tror, at samvæerspædagoger bare hygger og drikker kaffe. Men virkeligheden er, at nogle forældre er nemme at få en god relation til, mens andre har en tung rygsæk og kræver mange kander kaffe at komme ind på livet af, fortæller socialpædagogerne Dorte Wind og Linda Winger.

FORÆLDRESAMARBEJDE

Vi passer barnet – andre må passe mor

Hvis sagsbehandleren synes, det er synd for forældrene, går det galt. Sagsbehandleren skal kunne forstå forældrene, men ikke sympatisere med dem. Ellers skrider hele samarbejdet Preben, familieplejer

Preben og Gitte har både oplevet det gode forældresamarbejde og samarbejde, der gik helt i hårdknude. De møder mor og far med et åbent sind, men sætter en tydelig grænse: Det er børnenes hjem – ikke forældrenes

Af Lea Holtze, lhea@sl.dk

Arkivfoto: Nils Lund Pedersen

Nu skal vi også have arrangeret et samvær hjemme hos forældrene', sagde den nye sagsbehandler fra kommunen og så op på 'Preben' og 'Gitte'.

Plejefamilien havde haft et barn i pleje siden fødslen og fire år frem. Barnet havde kun set sine forældre nogle ganske få gange, men aldrig overnattet hos dem. Gitte kunne ikke begribe sagsbehandlerens begejstring over sit eget forslag. Men beslutningen var ifølge loven ikke plejefamiliens.

De efterfølgende to år fik forældrene tilkendt mere og mere samvær med barnet samtidig med,

at konflikterne mellem forældrene og plejefamilien eskalerede.

– Vi kunne slet ikke tale sammen til sidst. Vi blev kritiseret for alt. Og sagsbehandleren forstod ikke at stille sig imellem forældrene og os og indtage sin allervigtigste rolle: Som mægleren, der siger til og fra over for forældrene. Sagsbehandleren kæmpede i stedet udelukkende for, at forældrene fik hjemgivet barnet, selvom skolen, familieplejekonsulenter og psykologer råbte vagt i gevær, fortæller Gitte med et bekymret blik.

Ikke have ondt af forældrene

Gittes fortælling ender to år senere, hvor barnet til plejefamiliens forundring blev hjemgivet. Og hændelsen endte som plejefamiliens skrækseksempl på, hvor galt det kan gå, når samarbejdet mellem forældre, anbringelsessted og sagsbehandler ikke fungerer. Heldigvis er det også deres eneste eksempel gennem 25 år som familieplejere.

Deres oplevelse var, at sagen kunne have været undgået, hvis sagsbehandleren havde stillet sig imellem parterne frem for at tage parti i sagen.

– Hvis sagsbehandleren synes, det er synd for forældrene, går det galt. Sagsbehandleren skal kunne forstå forældrene, men ikke sympatisere med dem. Ellers skrider hele samarbejdet, forklarer Preben.

Først senere giver samvær mening

Efter at have haft en del spædbørn i pleje i årenes løb og ikke mindst efter hændelsen, hvor et af børnene blev hjemgivet, har plejeforældrenes syn på forældresamvær rykket sig. I dag tror de ikke længere på, at anbragte børn har glæde af samvær med forældrene i de første spæde år.

– For år tilbage ville jeg have tænkt, at det var en mærkelig holdning at have. Men nu har jeg selv stået i situationen med nyfødte børn, der har skullet se forældrene, og det har kun gjort dem forvirrede og utrygge, siger Gitte og uddyber sin pointe:

– Det kan stresser et lille barn så meget at høre mors stemme og fornemme hendes krop, at det ødelægger det skrøbelige fundament, du hele tiden som plejefamilie arbejder for at bygge op. Barnet resignerer simpelthen. Der er selvfølgelig undtagelser, men generelt synes jeg, at vi svigter de små.

Spørløs om igen

Når plejebarnet når skolealderen, oplever Gitte og Preben til gengæld den store betydning, som

Hvad siger loven?

- Anbragte børn og unge har ret til kontakt og samvær med deres forældre og netværk.
- Kommunen skal sørge for, at forbindelsen holdes ved lige og beslutte, hvor ofte og hvordan samværet skal finde sted.
- Myndighederne har pligt til at tale med barnet, inden der træffes afgørelse om samvær. Samtalen kan udelades fx på grund af barnets alder.
- Når barnet fylder 12 år, har det ret til at klage over afgørelsen. Forældrene er (som forældremyndighedsindehavere) part i sagen. Det er anbringelsesstedet derimod ikke, og derfor er kommunen ikke forpligtet til at følge anbringelsesstedets udtalelse.
- Hvis forældrene har brug for råd og vejledning under samværet, kan der træffes afgørelse om støttet samvær af fx en professionel støtteperson.
- Er der bekymring for barnets eller den unges sikkerhed eller tryghed under samværet, kan der træffes afgørelse om et overvåget samvær.
- Minimumsgrænsen for samvær er 45 minutter én gang om måneden. Hvis det skal begrænses yderligere, skal det besluttes i Børn- og Ungeudvalget.

Man skal virkelig sluge nogle kameler hen ad vejen, for vi skal jo ikke genere forældrene, men bevare det gode samarbejde

Gitte, familieplejer

børnenes biologiske rødder har. Og de har mange gange måttet grave dybt i arkiver og telefonbøger i forsøget på at hjælpe børnene med at finde frem til deres ophav.

– Det er 'Sporløs' (DR-program, hvor danskere leder efter slægtninge, *red.*) om igen. Alle søger tilbage. Og jeg bliver så rørt, når det lykkes dem at finde deres egne søskende eller forældrenes søskende, for vi vil dem jo det bedste og ved, hvor meget det betyder for dem at vide, hvor de kommer fra, siger Gitte.

Hun påpeger samtidig, at børnene også bliver solide nok til at rumme deres bagland i takt med, at de bliver ældre. Og hvis børnene først bliver anbragt i skolealderen, giver forældresamarbejdet i den grad mening, understreger hun.

– Der skal vi have et massivt forældresamarbejde. Selvom forældrene ikke evner at have børnene, er de jo forældre på godt og ondt, og den rolle kan du aldrig tage fra dem.

Barnet er den mindste udfordring

Men her opstår udfordringerne for dem som plejefamilie også for alvor, understreger Preben. Hans vurdering er, at arbejdet med at passe et plejebarn og give barnet de bedst tænkelige forudsætninger for et godt liv kun optager halvdelen af familieplejernes tid og energi.

– Det er næsten den nemmeste del. Resten af tiden bruger man på forældre og sagsbehandlere, familieplejekonsulenter og den anbringende kommune. Det skal man som familieplejer gøre sig klart, inden man starter. Den del af arbejdet kræver virkelig tålmodighed og forståelse for, at vi ikke er ens alle sammen, siger han.

Rummeligheden har Preben og Gitte med som en del af deres DNA – de er begge vokset op i hjem, hvor døren altid var åben for gadens folk, og hvor der også var plads til dem, der stak udenfor. Og de er helt indforståede med, at forældrene og den øvrige biologiske familie er en del af den pakke, de som plejefamilie siger ja til at lukke ind i deres hjem. Fordi plejefamiliens forhold til forældrene har stor betydning for, om barnet har tillid til dem som plejefamilie – og fordi det har betydning for børnenes trivsel at kende til deres ophav.

Kunsten at gå på line

Derfor balancerer Gitte og Preben ligesom alle andre plejefamilier konstant på en gyngende line højt hævet over jorden: De skal på den ene side



danne helt nære relationer til børnene, der ikke sjældent kalder dem mor og far. Men samtidig skal de være helt tydelige over for børnene om, at det er nogle andre, der er deres biologiske forældre.

Og de går atter linedans, når de forklarer en plejedatter, at det er rigtig sødt af hendes mor at forære hende sminke, men at man ikke har rød læbestift på i skole som syvårig.

– Man skal virkelig sluge nogle kameler hen ad vejen, for vi skal jo ikke genere forældrene, men bevare det gode samarbejde. Og når de har fået noget af forældrene, er det så vigtigt for børnene at mærke, at vi kan lide forældrene. Det giver børnene modet til at betro sig til os. Samtidig er det vigtigt, at forældrene føler sig værdsat i deres forældrerolle. Vi skal som plejefamilie være forældrenes øjne i børnenes hverdag – fx fortælle, at nu kan han gå, nu har hun tabt sin første tand, eller nu har han fået sit eksamensbevis. Børnene er jo stadig forældrenes guldklumper, siger Gitte.

Børnenes hjem

Det er også i samarbejdet med forældrene, at de som plejefamilie oplever at skulle trække de allersværeste, men klokkeklare grænser.

For selvom forældrene typisk står med korslagte arme, når Gitte og Preben møder dem i tiden lige efter en tvangsanbringelse, så bliver udfordringen med tiden i stedet, at plejefamilien skal sætte en grænse for, hvor meget forældrene må komme i hjemmet, fortæller Gitte.

– Især mødrene æder os rått og har i den grad selv brug for nogen, der kan vise omsorg. Hvis de fik lov, flyttede de ind sammen med plejebarnet. Men vi er en stor familie, og der er grænser for, hvor meget vi kan stille vores hjem til rådighed. Desuden værner vi meget om, at vores hjem er børnenes frirum, siger Gitte og fortsætter:

– Vi passer børnene, og så må andre tage sig af forældrene og give dem den omsorg, de mangler. Vores hjem har alle dage været børnenes hjem. ■

Gitte og Prebens navne er opdigtede. De ønsker anonymitet af hensyn til deres nuværende plejebørn og biologiske børn. Parrets virkelige identitet er kendt af redaktionen.

ARBEJDSGLÆDE

Et fag fuld af primadonnaer

Motivationsforsker Helle Hedegaard Hein har identificeret fire forskellige typer medarbejdere, der motiveres på hver sin måde. En af de fire arketyper er der særligt mange af blandt socialpædagoger: Primadonnaen, som får et kick af at gøre en forskel

Af Thomas Davidsen, nyhedsrum@sl.dk
Illustration: Gitte Skov

En kollega rider på en bølge af energi og kaster sig ivrigt ud i opgaverne, mens side- manden tøver og hænger lidt med hovedet. De to kollegers forskellige adfærd får lederen til

at undre sig lidt over, hvorfor nogle medarbejdere bare altid virker mere motiverede end andre.

Og det findes der en god forklaring på, hvis man spørger motivationsforsker, cand.merc. og ph.d. Helle Hedegaard Hein. For vi mennesker motiveres forskelligt. Nogle finder energi i at arbejde under faste rammer og med klart udstukne opgaver. Andre vil gerne måles på deres præstation og får et kick ud af at blive rost – og så er der dem, som motiveres af at have frie tøjler og stort ansvar.

– Min forskning viser, at vi mennesker bliver drevet af vidt forskellige ting. Vi har alle hver især en indre drivkraft – en flamme, som kan brænde ud, hvis ikke den får næring, siger hun.

I sin nyeste bog 'Når talent forpligter', som Helle Hein Hedegaard har skrevet sammen med Mads Davidsen, opdeles medarbejdere i fire arketyper, der hver især motiveres af forskellige ting:



PRAGMATIKERNE

- Udgør et flertal af befolkningen og er forholdsvis let at motivere.
- Er positive, tilpas engagerede og loyale, når det handler om at stille sig til rådighed i fx forandringsprocesser.
- Er udmærket tilfredse med at gå efter arbejdsmæssige mål, som er defineret af andre.
- Elsker proceshåndbøger, MUS og klart definerede metoder og rammer – og kan godt lide at arbejde med standarder og pædagogiske metoder.
- Har behov for en nogenlunde konstant balance mellem arbejdsliv og privatliv for at udføre deres arbejde bedst muligt.
- Tilhører ofte den gruppe, som i høj grad kan tilskrives æren, når tingene glider glat på arbejdspladsen – og bidrager aktivt til det sociale arbejdsmiljø ud fra tanken om, at det er helt afgørende for en god arbejdsplads.
- Kræver feedback – ikke pga. lavt selvværd, men fordi pragmatikeren har brug for at vide, hvad der forventes af vedkommende.

Min forskning viser, at vi mennesker bliver drevet af vidt forskellige ting. Vi har alle hver især en indre drivkraft – en flamme, som kan brænde ud, hvis ikke den får næring

Helle Hedegaard Hein, motivationsforsker

Der er pragmatikeren, som motiveres af at overholde aftaler og udføre arbejdsopgaver, som de nu er fastsat af andre. Den ekstroverte præstationstripper går efter karrierestigning på den synlige måde. Den introverte præstationstripper, nørden, går højt op i at knække den svære kode og vil helst gøre det uforstyrret. Og endelig har vi primadonnaen, som altid går højt op i 'sagen' og har en værdibaseret og passioneret tilgang til arbejdslivet.

I har et personligt kald

På en arbejdsplads vil alle fire arketyper ofte være repræsenteret – og ifølge Helle Hedegaard Hein er det også vigtigt at holde fast i, at der skal være plads til alle arketyper på en arbejdsplads. Ingen er bedre end andre – for der er brug for alle kvaliteter.

– Enhver arbejdsplads har hårdt brug for, at alle fire typer er velfungerende. Men man kan ikke for-

vente, at en leder kan motivere alle fire typer hele tiden. Det er en umulig opgave. Så det, man må bestræbe sig på, er at tage hensyn til alles behov og sikre, at arbejdspladsen hele tiden tilbyder en bred vifte af forskellige incitamenter, der passer til forskellige motivationstyper, siger hun.

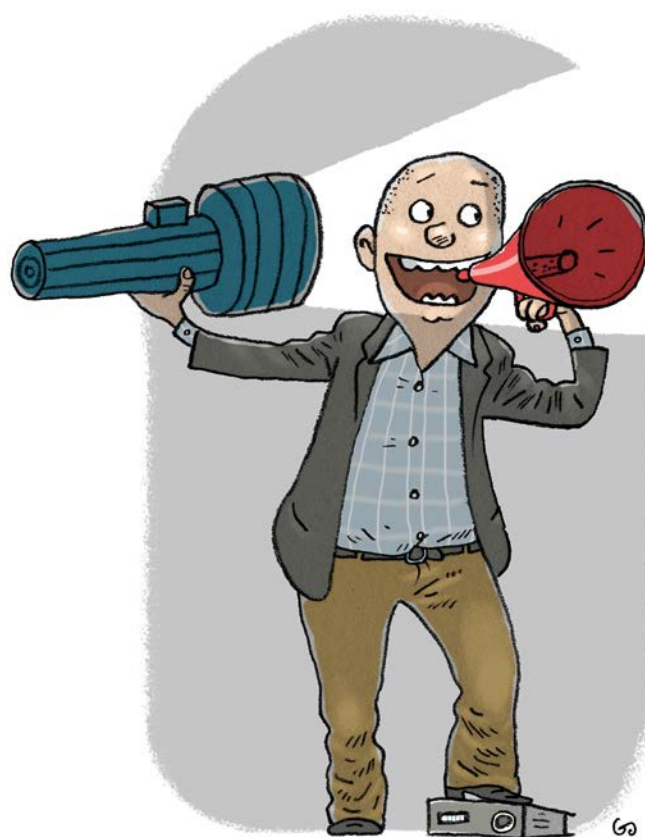
Blandt de fire arketyper er pragmatikerne dem, der er flest af i befolkningen. De øvrige tre arketyper udgør tilsammen et lille mindretal af befolkningen fordelt med 10 til 15 pct. på hver type.

Men på socialpædagogiske arbejdspladser er fordelingen ifølge Helle Hedegaard Hein en helt anden. Forskellige fag tiltrækker nemlig forskellige motivationstyper – og enkelte fag er så specielle i deres karakter, at de fuldstændig vender op og ned på den normale typefordeling. Det gælder fx socialpædagogikken, hvor der er der en klar overvægt af primadonnaer.

HVAD MOTIVERER DIG? Vil du roses foran kollegerne? Er du vild med MUS? Eller er du typen, der elsker at nørde med nye metoder? Se her, hvad der kendetegner de fire arketyper, og se, om du kan finde dig selv.

DE EKSTROVERTE PRÆSTATIONSTRIPPERE

- Henter energi udefra og er styret af at præstere i andres øjne.
- Går især op i at præstere i forhold til det, der bliver målt på – og får ekstra energi ved at konkurrere med andre.
- Får i højere grad sin energi i samværet med andre fremfor i sit eget selskab.
- Har det helt fint på et arbejdsmarked, der går op i bonusser, personlig performance og synlig anerkendelse.
- Føler sig skuffet og demotiveret, hvis omverdenens reaktion på noget, vedkommende har præsteret, udebliver.
- Får et kick ud af at blive rost – gerne offentligt foran kollegerne.
- Får høj energi, hvis nogen presser dem eller ånder dem i nakken.
- Bliver ofte opfattet som selvpromoverende og 'for meget' på en arbejdsplads – men i realiteten mestrer mange ekstroverte præstationstrippere kunsten at gå benhårdt efter deres succeskriterium uden at være for meget.



Hvis lederen så oven i købet er en talende lommeregner, som snakker om budgetter og mål, så er det her, en primadonna mister respekten

Helle Hedegaard Hein, motivationsforsker

– I al undervisnings- og omsorgsarbejde er der en markant overrepræsentation af primadonnaer. Min vurdering er, at dette forhold gør sig ekstra gældende blandt socialpædagoger, som allerede, da de valgte uddannelsen, gjorde det ud fra et meget klart billede af, at de vil gøre en forskel for mennesker, der har det svært. 'At brænde for sagen' – det er den helt afgørende faktor for, om en primadonna kan gå motiveret på arbejde hver dag, siger hun.

De socialpædagogiske primadonnaer føler et stærkt personligt kald, der som oftest retter sig mod borgerne, som de vil gå meget langt for at hjælpe, fortæller motivationsforskeren videre:

– Derfor går de også på med krum hals, og er effektiv arbejdskraft lige indtil den dag, de ikke føler sig mødt i deres passion. Så går de helt ned.

De tager selv ansvaret

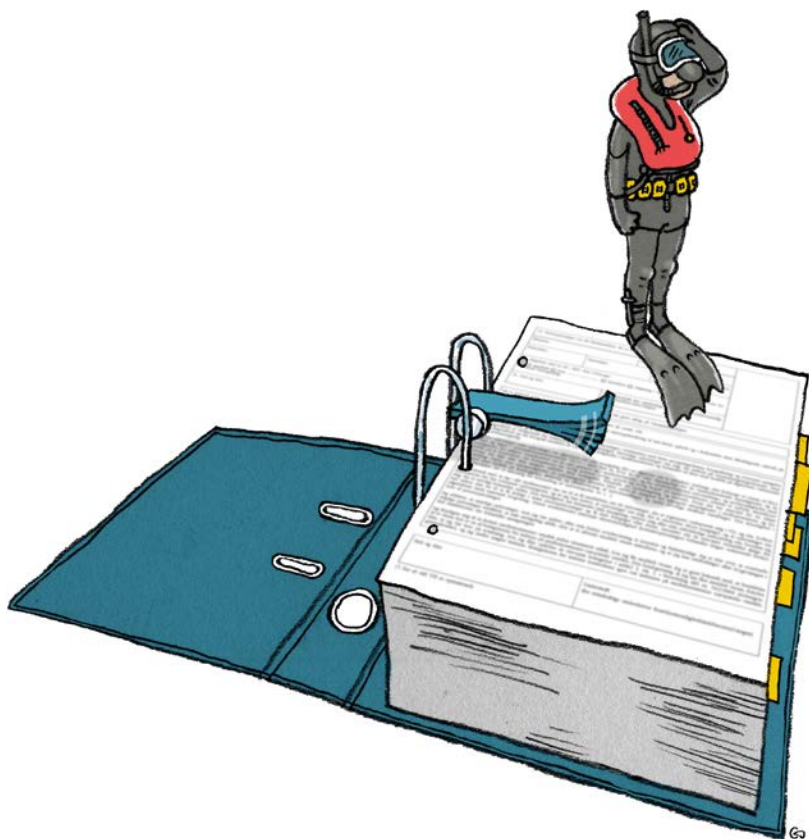
I et fag, hvor primadonnaer ifølge motivationsforskeren klart er i overtal, kan det være godt at kende lidt til netop den type. Hvis typiske primadonnaer fx mister motivationen i deres arbejde,

vil forklaringen ofte være konkrete forhold på arbejdspladsen, som forhindrer dem i at forfølge deres motivation. Det kan være en leder, som ikke forstår, hvorfor det er så demotiverende for dem, hvis de ikke kan få lov til at levere det bedste af det bedste hver gang.

– Der står de med deres personlige kald og skal finde sig i, at det projekt, de arbejder på, desværre ikke kan gennemføres som planlagt. Og hvis lederen så oven i købet er en talende lommeregner, som snakker om budgetter og mål, så er det her, en primadonna mister respekten. Hvis man som leder vil holde dampen oppe på primadonnaerne, skal man derfor få lært sig at spejle dem i deres passion. De vil mødes i deres engagement for sagen, siger Helle Hedegaard Hein.

Lederne går ofte fejl af primadonnaerne i den bedste mening, fortæller hun.

– I en svær situation med nogle utilfredse pårørende, kan lederen sige: 'Bare rolig, jeg tager ansvaret'. Men man kan ikke tage ansvaret fra en primadonna. De tager selv ansvaret. De vil selv tale med de pårørende. Og de kan ligefrem føle sig talt



DE INTROVERTE PRÆSTATIONSTRIPPERE

- Får et kick af at løse svære opgaver og nyder processen på vej til resultatet.
- Sætter egen faglighed højt.
- Henter energi inde fra sig selv – og konkurrerer med sig selv.
- Personlig ros betyder ikke så meget.
- Har brug for at fordybe sig, arbejder bedre uforstyrret i enrum end på dele-/storrumskontorer.
- Får typisk de bedste ideer, når de forlader arbejdspladsen – eller i én til én-samtaler med kolleger.
- Bliver ofte utålmodige i forbindelse med møder – vidensdeling er noget, der bedst foregår i de mere tilfældige møder med kollegerne.
- Specialiserer sig i dybden frem for i bredden og vil ofte være dem, der er dybt optaget af at udvikle en ny metode eller indsamle ny viden for at håndtere en svær opgave.
- Noget, der for alvor kan motivere en introvert præstationstripper, er, hvis man siger: 'Jeg har en opgave, som ingen anden end du, kan løse – så gå du bare i enrum'.

De kan ligefrem føle sig talt ned til, hvis lederen tror, at nogle andre end dem selv kan påtage sig ansvaret for den opgave, de er i gang med at løse

Helle Hedegaard Hein, motivationsforsker

ned til, hvis lederen tror, at nogle andre end dem selv kan påtage sig ansvaret for den opgave, de er i gang med at løse, siger Helle Hedegaard Hein.

Vær også bevidst om de sidste tre typer

Men hvad så med de øvrige tre arketyper, frites man til at spørge. For selvom de er i undertal på socialpædagogiske arbejdspladser, er det lige så vigtigt at være bevidst om, hvad der skaber energi og motivation hos pragmatikeren, den ekstroverte præstationstripper og den introverte præstationstripper.

– Taler vi om pragmatikeren, er det den type medarbejdere, der har været på kursus i at opstille klare rammer og har læst bunker af ledelseslitteratur om anerkendende ledelse. De elsker klart definerede metoder og rammer – og de passer i bund og grund bare deres arbejde og motiveres af at gøre det godt, siger Helle Hedegaard Hein.

Om de ekstroverte præstationstrippere siger motivationsforskeren:

– De trives rigtig godt på et arbejdsmarked, der går op i personlig performance og synlig anerken-

delse. Så over for denne type medarbejdere har man som leder masser af præstations- og motivationsfremmende redskaber i værktøjskassen. Det gælder dog ikke udpræget i omsorgsfag, og det er også en del af forklaringen på, at denne arketype vil være underrepræsenteret blandt socialpædagoger.

Endelig er der de introverte præstationstrippere, som ifølge Helle Hein Hedegaard ligesom primadonnaerne ofte vil have det svært på arbejdsmarkedet, som det ser ud i dag – fordi denne arketype har det allerbedst med at være i fred og koncentrere sig om at løse den svære opgave.

– De specialiserer sig i dybden frem for bredden. Typisk vil der være et par områder inden for det pædagogiske felt – fx misbrug eller bestemte diagnoser – hvor de ved det hele. Og de elsker løbende at flytte deres egen kapacitet i forhold til at løse vanskelige opgaver. Men her er udfordringen, at de ofte kommer til at bruge for lang tid på en opgave – så her er det gode råd, at vil man motivere en introvert præstationstripper, skal man sørge for ind imellem at forventningsafstemme, hvor perfekt en opgave skal udføres. ■

PRIMADONNAERNE

- For en primadonna hænger den faglige og personlige integritet fuldstændig sammen
- At 'brænde for sagen' er den helt afgørende faktor for, om en primadonna kan gå motiveret på arbejde.
- Er dem, der bliver belastet hårdest psykisk, når de ikke kan finde motivationen inden for de udstukne rammer. Hvis de skal rette ind i noget, hvor de ikke længere kan se 'sagen', får de problemer.
- Er typen, der selv tager ansvaret – og kan derfor ligefrem føle sig talt ned til, hvis fx en leder siger 'bare rolig, jeg tager ansvaret'.
- Deres tilgang til arbejdet er baseret på værdier – vel at mærke deres egne værdier.
- Føler sig mødt, når man taler om visioner og selve kernen i arbejde – fremfor budgetter og mål defineret af arbejdspladsen.
- Vil ofte opleve at føle sig misforstået af kolleger og leder, fordi de bliver opfattet som unødigt følelsesladet.
- Får det allerstørste kick, når de kan mærke, at de gør en forskel.



HANDICAP

Sæt fokus på seksualitet

Seksuel adfærd er en del af hverdagen – også for mennesker med multiple funktionsnedsættelser. Men på mange botilbud nedprioriteres seksualiteten, og medarbejderne er i tvivl om, hvordan de griber emnet an, viser ny undersøgelse

Af Malene Dreyer, mad@sl.dk

Hvis en borger fx får erektion under badet, er der ikke altid tid til at give ham alenetid, fordi andre opgaver skal udføres, eller bussen til dagtilbuddet venter’.

Sådan lyder et eksempel i en ny rapport ‘Seksuel trivsel for personer med multiple funktionsnedsættelser’, som er udgivet af Sammenslutningen af Unge Med Handicap (SUMH)

og bygger på resultaterne af en undersøgelse blandt bo- og aflastningstilbud.

For selvom langt de fleste fagpersoner ser det som en faglig opgave at forholde sig til beboernes seksualitet, mener et flertal, at der ikke er nok fokus på beboernes seksuelle trivsel på bosteder. Og der er stadig lang vej, før seksualitet ligestilles med andre behov som det at spise og sove, ligesom der mangler fokus på og prioritering af understøttelse af seksualitet, konkluderer forfatterne bag undersøgelsen.

Hele 65 pct. af det faglige personale føler sig ikke tilstrækkeligt fagligt rustede til at arbejde med borgernes seksualitet. De fleste har hverken under deres uddannelse eller efterfølgende modtaget kurser eller vejledning i, hvordan borgernes seksualitet understøttes. Efterspørgslen efter værktøjer og viden er derfor markant, konkluderer undersøgelsen.

En af udfordringerne er, at denne særlige målgruppe – mennesker med multiple funktionsnedsættelser – på grund af deres kommunikative begrænsninger kan være vanskelige at aflæse. For hvornår siger man fra, når man ikke kan sige til? Undersøgelsen viser fx, at hele 61 pct. af de adspurgte er bange for at overskride beboernes grænser i forbindelse med understøttelse af deres seksualitet.

Svare at aflæse

Som en pædagog udtrykker det i undersøgelsen: ‘Hvordan kan jeg være sikker på, at det, jeg ser og oplever som seksualitet ved en borger, også er borgerens oplevelse?’

Undersøgelsen viser også, at et flertal af bostederne hverken har en seksualpolitik eller en seksualvejleder tilknyttet – eller i hvert fald er det uklart for medarbejderne, om det findes. Usikkerheden om lovgivningen

på området er også stor blandt personalet.

På baggrund af undersøgelsen kommer SUMH med fire konkrete anbefalinger: Budskabet om det brede seksualitetsbegreb skal udbredes. Bo- og aflastningstilbud skal uddanne flere seksualvejledere og lave seksualpolitikker. Der skal skabes mere viden om seksualitet, fx ved hjælp af kurser, foredrag og temadage for medarbejderne. Og endelig skal der være klarhed omkring regler og lovgivning.

I Socialstyrelsens håndbog ‘Seksualitet på dagsordenen’ er den relevante lovgivning på området samlet. SUMH anbefaler derfor, at håndbogen tages i brug, og at arbejdspladsen i de tilfælde, hvor lovgivning forsats er uklar, tager kontakt til de kommunale/regionale jurister og får afklaring. ■

Du kan hente rapporten via www.kortlink.dk/sfpt

Netværket for pædagoger, der arbejder med døve holder afslutningskonference

Den 2. marts 2018 hos Socialpædagogerne, Brolæggerstræde 9, 1211 København K

Der afholdes en spændende temadag for dig, som arbejder med døve, tunghøre og ci-implanterede børn, unge og voksne med titlen ‘Når tegnsproget ikke alene er svaret’. Oplæg v. Per Lorentzen, psykolog, lektor og forfatter, der belyser hvilke dilemmaer, der opstår i mødet mellem de professionelle og det enkelte menneske. Oplæg v. Maria Ventegodt Liisberg, ligebehandlingschef, jurist og ph.d. i menneskerettigheder og handicap ved institut for menneskerettigheder. Maria beskæftiger sig med retten til et sprog, på trods af handicap. En praksisfortælling v. Rikke Hansen, om at være født døv og vokse op i en tid præget af store teknologiske forandringer på døveområdet

Tilmeldingsfrist: 16. februar 2018

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

ARBEJDSKADER

For få arbejds- skader anerkendes

Når medarbejdere bliver udsat for vold eller kommer ud for ulykker på arbejdspladsen, bliver det alt for sjældent anerkendt som en arbejdsskade. Det får nu en række fagforbund til at sende et fælles brev til Christiansborg

Af Kit Lindhardt, klt@sl.dk

Det er gået gevaldigt ned ad bakke med antallet af arbejdsskader, som bliver anerkendt af Arbejdsmarkedets Erhvervssikring. Efter en lovændring i 2003 blev 80 pct. af alle anmeldte arbejdsskader anerkendt. Men efter en principiel dom fra 2013 er det kun hver anden, der anerkendes.

Den udvikling har nu fået seks fagforbund til at skrive et fælles brev til Folketingets beskæftigelsesudvalg:

‘Vi er bekymrede over udviklingen i anerkendelsen af arbejdsskader, idet vi blandt vores medlemmer har en række eksempler på alvorlige arbejdsskader, som er blevet afvist primært med den begrundelse, at smerterne eller generne vil gå over af sig selv’, lyder det i brevet, som blev sendt lige inden jul.

Der findes flere eksempler fra den socialpædagogiske verden. Et af dem er en episode, hvor en socialpædagog bliver truet af en opfarende borger, som står med løftede arme og råber ‘jeg slår’. Socialpædagogen hopper

hurtigt tilbage og slår sin læg og ankel. Hun skal behandles med fysioterapi og gå med krykke. Men ulykken bliver ikke anerkendt med den begrundelse, at fibersprængningen vil hele uanset behandling.

Virker stødende

Folketinget vedtog i 2003 en arbejdsskadereform med det formål at få anerkendt et større antal arbejdsskader. Men i 2013 fik en dom fra Højesteret Ankestyrelsen til at ændre praksis, så det blev langt sværere at få anerkendt sin sag.

Men Ankestyrelsen og Arbejdsmarkedets Erhvervssikring fortolker loven på en måde, som strider mod Folketingets intention med lovændringen i 2003, lyder det fra de seks fagforbund. Og det medfører betydelige tab for de skadelidte og for samfundet.

‘Et stort antal skadede kan ikke længere få dækket udgifter til fysioterapi, kiropraktor, psykolog, medicin mv. Behandling, som kan være medvirkende til, at den skadelidte kan komme hurtigere tilbage i arbejde’, lyder det bl.a. i brevet.

Forbundene påpeger samtidig, at det også spiller en vigtig rolle af få en ulykke anerkendt. For det er både uforståeligt og stødende for en person, der har fået en arbejdsskade, når skaden ikke kan anerkendes, selvom den har kostet sygefravær, behandlingsudgifter og eventuelt har resulteret i en opsigelse.

Brevets afsendere er Danmarks Lærerforening, Dansk Sygeplejeråd, Socialpædagogerne, Dansk Socialrådgiverforening, BUPL og FTF. ■

NOTER

Fagbladet bliver ‘ugeblad’

Jamen hov, plejer Socialpædagogen ikke at udkomme torsdag eller fredag? Jo, men som i så mange andre sammenhænge, så er plejer også død, når det gælder omdelingen af Socialpædagogen. Fra nytår betyder en ny aftale om distribution med Postnord, at Socialpædagogen fremover omdeles hen over en hel uge fra mandag til fredag afhængigt hvor i landet, du bor. Nogle medlemmer vil altså modtage bladet allerede mandag, andre vil få det tirsdag eller onsdag, og atter andre vil modtage det torsdag eller fredag som hidtil. Socialpædagogen udkommer også i det nye år 17 gange, altså hver tredje uge. Der er dog en lidt længere pause mellem udgivelserne i juli måned. Modtager du ikke bladet, skal du som vanligt i første omgang henvende dig til dit posthus/Postnord. Vær dog opmærksom på, om forbundet har din rigtige adresse.

jni

Bliv klogere på demens

Personcenteret omsorg. Tidlig indsats til mennesker med moderat demens. Udviklingshæmning og demens. Og musik som redskab til nærvær og trivsel. Sådan lyder overskrifterne på nogle af de kurser, der i 2018 udbydes af Nationalt Videncenter for Demens. Kompetenceløft er et af fem centrale fokusområder i regeringens nationale demenshandlingsplan 2025 – og derfor har videncentret sammensat et kursuskatalog, der kan være med til at løfte bl.a. socialpædagogers kompetencer – hvad enten man arbejder med aktivitet og træning, omsorg og pleje eller forebyggelse og tidlig opsporing. Du kan læse mere om kurserne på videncenterfordemens.dk

tln

Helhedsorienteret indsats for 45 udsatte familier

I Jammerbugt Kommune skal en ny helhedsorienteret indsats skabe nye løsninger for udsatte familier. Et projekt vil over tre år lade omkring 45 familier selv definere, hvad indsatsen for dem skal være – dog med et nødvendigt kommunalt realitetstjek ind over. Baggrunden for kommunens tiltag er, at flere familier oplever, at de metoder og tiltag, der bringes i spil, ikke resulterer i en sammenhængende indsats. Nogle af de konkrete tiltag i projektet er, at der skal være én kontaktperson pr. familie, at børnene skal have et mere stabilt fremmøde i daginstitution og skole – og at forældrene så vidt muligt skal opnå tilknytning til arbejdsmarkedet. Et delmål er, at mindst ti familier bryder med den negative sociale arv.

tln

Ingen er anderledes – alle er forskellige

Hvad er udviklingshæmning egentlig for noget? Det forsøger en norsk film med den mundrette titel ‘Filmen om udviklingshæmning’ at give nogle svar på. Filmen er produceret af NAKU – Norges Nationale Kompetencecenter for Udviklingshæmning – og svarene kommer fra både fagpersoner, pårørende og fra mennesker med udviklingshæmning, der fortæller om deres hverdag. Og det er så her, at Marte, der har Downs syndrom, som indledning kommer med den indlysende konstatering: ‘Man siger, at nogle mennesker er anderledes. Alle mennesker er forskellige’. Nu har LEV fået teksten filmen på dansk. Den varer i alt 56 minutter, men kan ses i fire dele – en første på 24 minutter om alle de grundlæggende forhold, og så tre mindre om forskellige grader af udviklingshæmning. Find filmen via www.kortlink.dk/sfrq

jni

UDSATTE

Storbykommunerne bør importere tilgange til socialt arbejde fra udkantskommunerne

Jann Sjørnsen, formand, Rådet for Socialt Udsatte

Er livet bedre i udkantsdanmark?

Et liv uden for de store byer kan på mange måder være bedre for hjemløse, misbrugere og andre socialt udsatte, viser ny rapport. Men det kan også skabe problemer for både den udsatte og for de små land- og yderkommuner

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Der er så dejligt ude på landet, lyder indledningen på H.C. Andersens 'Den grimme ælling'. Og selvom det ikke pludselig er forvandlet til et eventyr, så kan livet for mange udsatte i hvert fald blive dejligere, hvis de rykker fra de store byer ud på landet.

For et liv i udkantsdanmark kan gøre det lettere at holde sammen på hverdagen. Boligerne er billigere og lettere at holde fast i, og sagsbehandlingen i de små kommuner er præget af større fleksibilitet og et mere 'menneskeligt ansigt', fordi forvaltningerne ikke er så store og derfor hænger mere naturligt sammen.

Sådan lyder det i en ny rapport fra Rådet for Socialt Udsatte, 'Socialt udsatte i udkantskommuner'. Udover at notere sig de positive effekter for den enkelte udsatte, peger rapporten dog også på en række problemer, der følger med, ligesom den sætter tal på en udvikling, der definitivt afliver myten om socialt udsatte som kun et storbyfænomen:

Målt ikke i antal, men i andel af befolkningen, er der i dag flere borgere på forsorgshjem og

i misbrugsbehandling på landet og i de kommuner, der ligger længst fra de store byer, end der er i storbyerne selv. Faktisk nærmer udkanten sig målt på den måde situationen i de fire største kommuner (København, Aarhus, Odense og Aalborg), hvis udviklingen fortsætter, hedder det i rapporten.

Drastiske tal

Også på psykiatriområdet er der sket et skred: Mens antallet af borgere i ambulans psykiatrisk behandling er gået ned i de store og mellemstore bykommuner, er det det gået markant op i land- og yderkommunerne. Rapporten slår således fast, at land- og yderkommunerne er de kommuner, hvor der er den største andel af personer med komplekse problemer, der fx både indebærer et misbrug og en psykiatrisk diagnose.

Endvidere noterer rapporten, at tal viser, at land- og yderkommunerne som de eneste ikke har oplevet en nedgang i andelen af børn og unge, der er blevet anbragt uden for hjemmet. Andelen af anbragte børn og unge er således mere end dobbelt så høj i yderkommunerne, som den er i bykommunerne.

Når tallene er så drastiske, hænger det selvfølgelig også sammen med, at der er sket en affolkning af land- og yderkommunerne, hvor det især er de erhvervsaktive, der er søgt ind til byerne. Det betyder, at de udsatte grupper, borgere uden for arbejdsmarkedet – der fx er på førtidspension – og de ældre så at sige fylder mere i landskabet.

Social import

Men uanset demografiske forklaringer, den omdiskuterede 'sociale eksport' og andre fakto-

rer, så er det et faktum, at livet på landet for mange udsatte udgør en mulighed for at skifte kurs.

Det handler som nævnt bl.a. om adgangen til de både gode og billige boliger, der er umulige at opdrive i de store byer, men også om rolige, naturskønne omgivelser og ikke mindst om 'oplevelsen af en individuel og helhedsorienteret hjælp fra kommunen og andre sociale tilbud'.

– Undersøgelsen tyder på, at man faktisk er rigtig gode til at lave sammenhængende, helhedsorienterede sociale indsatser i udkantskommunerne, siger Jann Sjørnsen, formand for Rådet for Socialt Udsatte.

Han påpeger, at den tilgang nok især lader sig gøre i udkantskommunerne, fordi der ikke er store forvaltninger og mange team, hvor borgeren let kan blive til en sag, der skubbes rundt.

– I udkantskommunerne mindre enheder kender man ofte hinanden på tværs af fagligheder, og man ved, hvem der skal kontaktes for at søge en bestemt indsats til en borger. Det er noget, der lader til at virke for den enkelte udsatte borgers velbefindende, siger han og opfordrer især de helt store kommuner til at tage ved lære:

– Storbykommunerne bør importere tilgange til socialt arbejde fra udkantskommunerne. Det ville være mere konstruktivt end den 'eksport' af socialt udsatte, som har været fremme i medierne, siger Jann Sjørnsen.

Isolationen lur

Men ligesom en række land- og yderkommuner har råbt vagt i gevær og gjort opmærksom på, at de er belastet til bristepunktet både økonomisk og socialt på udsatteområdet, så peger de socialt udsatte, der bor i land-

og udkantskommunerne, også selv på en række problemer:

Mange har brug for behandling og medicin, og her er det et problem, at der mange steder i yderområderne er dårlig adgang til den praktiserende læge og langt til speciallæger og hospitaller. På fx misbrugsområdet er der sket en centralisering af behandlingsmulighederne, og her er den lange transporttid med ofte både dyr og mangelfuld offentlig transport en belastning.

Nogle oplever også problemer med at få bevilget sociale ydelser som fx bostøtte, der ellers kan være nødvendig for mange for at få hverdagen til at hænge sammen og fastholde livet i egen bolig. Der er også langt mellem de væresteder, der for mange udgør et fællesskab, og derfor er social isolation en risikofaktor. På samme måde fortæller nogle af de frivillige i undersøgelsen, at det kan være svært at lave de frivillige indsatser i yderområderne, der eller kunne rette op på dette.

'I det lys kan der peges på et behov for indsatser, der forbedrer sociale netværk i udkantskommunerne mere afsides områder, hvad enten det drejer sig om bedre adgang til væresteder eller andre typer socialt netværksarbejde', hedder det i rapporten, der peger på, at der her er et oplagt emne for yderligere undersøgelse og udvikling. ■

Rapporten fra Rådet for Socialt Udsatte er en kvalitativ undersøgelse baseret på interview med brugere, medarbejdere og frivillige i Bornholms Regionskommune og i kommunerne Guldborgsund, Norddjurs, Sønderborg og Vesthimmerland. Find rapporten på www.udsatte.dk

LOVGUIDE



Tilkøb af ledsagelse – men hvordan?

Fra nytår gælder den nye lov om tilkøb af socialpædagogisk ledsagelse. Men hvad betyder den i praksis for dig, der arbejder på et botilbud?

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk
Foto: Rasmus Baaner

Arbejder du på et botilbud eller på en botilbudslignende boform – altså et døgntilbud til voksne med psykiske funktionsnedsættelser – i kommunalt eller regionalt regi? Så er den nye lov om tilkøb af socialpædagogisk ledsagelse til ferier vigtig at kende til.

Loven, der trådte i kraft 1. januar, blev vedtaget i sommer efter flere års debat om, hvordan kommunerne dels måtte og dels reelt håndterede mulighederne for ledsagelse i ferier.

Den nye lov sætter rammerne for, hvordan 'visse kommunale og regionale døgntilbud kan tilbyde tilkøb af socialpædagogisk ledsagelse under ferie til døgntilbuddets beboere over 18 år', som der står i § 1.

Kort opsummeret betyder loven for borgeren og for jer som personale og ledelse, at:

- Tilkøbet af ledsagelse skal ligge ud over den indsats efter § 85 i serviceloven, som beboeren er visiteret til på botilbuddet – altså ligge ud over stedets kerneydelse.
- Det er ledelsen på det enkelte tilbud, der beslutter, om man vil tilbyde ledsagelse.
- En ferie skal indeholde mindst én overnatning, og den kan både gå til udlandet og holdes i Danmark.
- Målgruppen er beboere, der har betydeligt nedsat psykisk funktionsevne, og som selv ønsker at tilkøbe ledsagelse til ferier.

- Tilkøbet kan kun anvendes, hvis døgntilbuddet kan sikre, at ferien gennemføres personalemæssigt forsvarligt.
- Der skal laves selvstændigt regnskab for det enkelte tilkøb – botilbuddet må ikke tjene på tilkøbet.
- Ledsagelse kan kun ske med personale, der er ansat på det døgntilbud, der tilbyder tilkøbet af ledsagelse.
- Personalet på ledsagelsen skal være dækket af en arbejdsgiverforsikring og omfattet af deres normale løn- og ansættelsesvilkår.

Det er vigtigt at have for øje, at der med den nye lov er tre typer af ledsagelse i spil, som det er afgørende ikke at få blandet sammen. Ud over mulighederne i den nye tilkøbslov, der er en helt selvstændig lov, handler det om to paragraffer i serviceloven:

- Socialpædagogisk støtte efter § 85 til udflugter, aktiviteter

og gøremål uden for egen bolig og botilbud.

- Ledsagelse efter § 97, der ikke må omfatte socialpædagogisk støtte, og hvor der kan bevilges op til 15 timer om måneden, hvor borgeren selv bestemmer, hvad de skal bruges til. ■

Se lovteksten på retsinformation.dk via www.kortlink.dk/sfhf

Vidste du at...

... voksenbestemmelserne i serviceloven også er ændret fra nytår, ligesom loven har fået revideret sin formålsparagraf? Du kan læse mere om de nye voksenbestemmelser i næste nummer af Socialpædagogen.

PSYKIATRI OG MISBRUG

Sårbare borgere fik styrke og selvtillid

62 borgere med både psykiske vanskeligheder og et misbrug har været med i et projekt, som skulle afprøve den langsigtede metode ACT. En ny evaluering af projektet viser, at borgerne – med nogle undtagelser – har haft gavn af projektet

Kit Lindhardt, klt@sl.dk

Siden 2014 har man i Skanderborg og København arbejdet med metoden Assertive Community Treatment (ACT), hvor borgere med

psykiske problemer og misbrug bl.a. selv har været med til at bestemme, hvilken hjælp de har brug for.

De fleste af de 62 borgere, der har deltaget i projektet, har haft gavn af at være med, viser en ny evaluering fra VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd og Rambøll.

Samlet set har de haft mindre kontakt med det psykiatriske system sammenlignet med borgere med lignende problemer uden for projektet, og 59 pct. oplever at trives bedre psykisk. Knap halvdelen oplever, at de har fået mere selvtillid og styrke, og de føler sig mere parate og motiverede til uddannelse og beskæftigelse. Desuden har 63 pct. reduceret deres forbrug af

alkohol, og halvdelen har mindsket deres stofmisbrug. Endelig viser projektet også, at et flertal af borgerne ser mere optimistisk på fremtiden, føler sig mere nyttige og har fundet mere ro i løbet af projektperioden.

Tværfagligt team

Men der er også borgere, som ikke har oplevet nogen forbedring, eller som synes, at de har fået det værre, viser evalueringen. Ifølge seniorforsker i VIVE Anna Amilton skal resultaterne tolkes med forsigtighed, da det er svært at måle virkningen af en så fleksibel indsats over for en gruppe med så massive problemer.

ACT-metoden er ifølge Socialstyrelsen en opsøgende

metode, hvor borgeren får behandling og støtte i sit eget hjem, eller på fx et værested eller herberg. Det er et tværfagligt team af socialpædagoger, sygeplejersker, sagsbehandlere, misbrugskonsulenter, beskæftigelseskonsulenter, psykologer og psykiatere, der har stået for indsatsen.

På Socialstyrelsens hjemmeside kan kommunale ledere og medarbejdere finde en guide til, hvordan ACT-metoden kan bruges over for borgere med komplekse problemstillinger. Metoden har også tidligere vist gode resultater i forhold til hjemløse. ■

Læs om metoden og hent guiden via www.kortlink.dk/sfnx

MAGTANVENDELSER

‘Motivation, lok og led’

Et gennemsnitligt fald i antallet af magtanvendelser på 84 pct. – det er resultatet af en ny pædagogisk praksis på bosteder i Holstebro Kommune

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Vi har skiftet fokus og arbejder ikke længere med et ‘hårdt stop’ til de borgere, som er meget udadretterende. I stedet forsøger vi at motivere borgerne og undgå negative episoder. Og det må bare siges at virke. Sådan siger

funktionsleder på Botilbuddet Hyldgården i Holstebro Henrik Lindberg i en pressemeddelelse.

Hyldgården har som Holstebro Kommunes øvrige bosteder siden efteråret 2016 arbejdet målrettet med at ændre pædagogikken og efteruddanne personalet i at tackle konfliktsituationer og undgå situationer, hvor fysisk magt er den eneste løsning. Og resultatet af indsatsen viser sig nu: Kommunens bosteder har opnået en gennemsnitlig reduktion i antallet af magtanvendelser på 84 pct.

Den pædagogik, man har indført på Holstebro Kommunes bosteder, handler ifølge pressemeddelelsen om at sætte skub

i et positivt kredsløb, der både mindsker magtanvendelser og øger trivslen i personalegruppen. Udover et fald i magtanvendelser er en anden sidegevinst ved projektet da også, at trivslen blandt medarbejderne er steget og sygefraværet faldet.

Digital støtte

På kommunens bosteder har medarbejderne, herunder socialpædagogerne, arbejdet med at registrere deres resultater i det digitale værktøj ‘Motivation, lok og led’, som Holstebro Kommune har været med til at udvikle. Værktøjet giver klare beskrivelser af opgaver og observationer, som personalet

kan agere på – og gør det nemmere at følge op på en borgers indsatsmål og lave statusplaner.

Ifølge socialpædagog og faglig koordinator på Hyldgården Anja Toftgård gør det digitale værktøj arbejdsangene nemmere.

– Vi risikovurderer dagligt, og under hver vurdering er der en beskrivelse af, hvad personalet kan gøre for at bevare det gode humør eller sikre, at borgeren ikke kommer til at handle i affekt. Det har gjort vores arbejds gange nemmere, fordi den daglige dokumentation er flyttet ud af kontorerne. Det giver os mere tid til nærvær med borgerne, og det er jo det, vi brænder for, siger hun. ■

HANDICAP

Barometer viser ekstrem ulighed

På ni ud af ti centrale områder som uddannelse, beskæftigelse og vold er mennesker med handicap markant dårligere stillet end resten af befolkningen, viser nyt handicapbarometer

Af Lea Holtze, lthe@sl.dk

Godt hver fjerde med handicap rapporterer at have været udsat for fysisk, psykisk eller seksuel vold. Det er ti procentpoint flere end resten af befolkningen. Desuden har hver tredje med handicap ikke gennemført en erhvervsrelevant uddannelse, og kun godt halvdelen er i beskæftigelse, mens det samme gælder for 77 pct. af den øvrige befolkning.

Det viser Institut for Menneskerettigheders handicapbarometer, som for første gang giver et samlet overblik over, hvordan mennesker med handicap har det og klarer sig. Barometeret viser, at mennesker med handicap på i alt ni ud af ti samfundsområder er markant dårligere stillet end resten af befolkningen.

– Mennesker med handicap udgør den største gruppe af udsatte i samfundet. Derfor efterlader det et voldsomt indtryk at se, hvor grelt det står til, siger Hans Bruun Dabelsteen, der er analytiker i Institut for Menneskerettigheder.

Barometeret er baseret på en spørgeskemaundersøgelse blandt 20.000 danskere, som VIVE – Det Nationale Forsk-

nings- og Analysecenter for Velfærd har foretaget. De ti områder i barometeret – som bl.a. også tæller tilgængelighed og diskrimination – er udvalgt fra handicapkonventionen. Og tallene vil blive opdateret hvert fjerde år, fortæller analytikeren.

Tabt på gulvet

Især uddannelsesområdet, hvor mennesker med handicap ligger 20 procentpoint under resten af befolkningen, bekymrer Hans Bruun Dabelsteen. For samtidig viser barometeret, at mennesker med handicap er dårligere uddannet nu end for fire år siden, mens der i resten af befolkningen er sket en mindre forbedring.

– Uddannelsesområdet har virkelig været i vælten de sidste år med mange reformer, der skulle få flere til at tage en uddannelse. Men man har tilsyneladende tabt en stor samfundsgruppe på gulvet og ikke vist de hensyn, der skulle til. Det tapper en i forvejen presset gruppe for ressourcer, siger Hans Bruun Dabelsteen.

Handicapbarometeret er interessant at dykke ned i for fagfolk som socialpædagoger, der arbejder inden for handicapområdet, mener analytikeren. Men først og fremmest kalder resultaterne på politisk stillingtagen, understreger han:

– Jeg mener, at vi har brug for en national handicappolitik og konkrete planer for, hvordan ligebehandlingen kan forbedres inden for alle parametre. Nu har vi nogle pejlemærker, vi kan bruge til at følge udviklingen inden for handicapområdet. Dermed kan vi se, hvor der er brug for at skabe forandring. ■

NOTER

S-profil kræver ny lønmodel til familieplejere

Står det til Pernille Rosenkrantz-Theil (S), skal der indføres en helt ny lønmodel på familieplejeområdet, som sikrer stabilitet og tryghed for både plejebørn og plejefamilier. En model, hvor plejefamilierne ansættes i kommunen frem for som i dag, hvor kommune og plejefamilie løbende forhandler om opgaver og vederlag. Modellen skal sikre, at anbringelsen ikke bliver afbrudt, fordi der opstår uoverensstemmelser omkring økonomien. 'Jeg har hørt fra et utal af familieplejere – og fra Socialpædagogerne – at der er noget galt med den måde, man har skruet lønnen sammen på. Det er en model, der indebærer uhensigtsmæssige lønforhandlinger mellem plejeforældre og kommunen, hvor barnet havner i en klemme midt imellem. Det duer simpelthen ikke', siger Pernille Rosenkrantz-Theil til sl.dk

tln

Har I Danmarks bedste arbejdsmiljø?

Hvis I har gjort en særlig indsats for at skabe et godt arbejdsmiljø, så er det nu, du skal indstille din arbejdsplads til Arbejdsmiljøprisen for 2018. Prisen uddeles til fire danske arbejdspladser ud fra følgende kriterier: Arbejdsulykker, psykisk arbejdsmiljø, muskel- og skeletpåvirkninger samt forandringer og ny teknologi. Noget af det, dommerkomitéen lægger vægt på, er, at arbejdsmiljøorganisation, ledelse og medarbejdere har samarbejdet om indsatsen, at indsatsen har medført konkrete resultater og skabt vedvarende ændringer af arbejdsmiljøet – og at indsatsen vil kunne udbredes til andre afdelinger eller arbejdspladser. Sidste frist for at indstille en arbejdsplads til Arbejdsmiljøprisen er den 1. februar 2018 – og prisen uddeles ved en temadag den 11. april 2018. Læs mere på arbejdsmiljoeprisen.dk

tln

Uddannelsesforløb til plejefamilier fortsætter

Efter et overstået pilotprojekt har UCN act2learn nu valgt at udbyde et uddannelsesforløb for plejefamilier til alle. Målet med uddannelsen er at give plejefamilierne større viden om socialpædagogiske metoder, skriver Thisted Dagblad. Det handler bl.a. om at kunne bruge pædagogiske metoder i det daglige arbejde med plejebørnene og om at være bedre rustet til at samarbejde med de biologiske forældre, myndighederne og andre omkring plejebørnene. En af erfaringerne fra pilotprojektet var, at uddannelsesforløbet fungerer bedst, når det fokuserer på familieplejernes egen hverdag. Akademi modulet på UCN strækker sig over tre måneders deltidsuddannelse, og det første hold har efter planen opstart i marts 2018.

tln

Nye regler om tvangsbehandling trådt i kraft

Fra 1. januar 2018 kan læger og tandlæger beslutte, at fx udviklingshæmmede, mennesker med demens og hjerneskadede personer skal behandles – også selvom de ikke ønsker det. 'Lov om anvendelse af tvang ved somatisk behandling af varigt inhabile' betyder nemlig, at disse borgere kan tvinges i behandling, hvis lægen eller tandlægen vurderer, at det er bedst for patienten. Dog kun i de tilfælde hvor patientens helbred eller sundhedstilstand forringes væsentligt uden behandling. Før det er muligt at anvende tvang, skal der indhentes informeret samtykke fra en pårørende eller værge. Med den nye lov følger også en pligt til at indberette tvangsbehandling til Sundhedsdatastyrelsen.

tln

ARBEJDSTILSYNET

Millionbesparelser vækker bekymring

Arbejdstilsynet skal spare 15 mio. kr. i 2018, viser et nyt notat. Og det kan blive en dyr omgang for arbejdsmiljøet, lyder kritikken fra Socialpædagogerne

Af Kit Lindhardt, klt@sl.dk

I 2018 skal Arbejdstilsynet spare 15,1 mio. kr., og året efter bliver der barberet yderligere 12,9 mio. kr. af budgettet. Det afslører et nyt notat fra beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen (V) til beskæftigelsesudvalget ifølge avisen.dk.

I Socialpædagogerne bekymrer de massive besparelser næstformand Marie Sonne,

som finder det dybt kritisabelt at skære mere ind til benet i Arbejdstilsynet.

– Arbejdstilsynet er et rigtig godt værktøj til at sikre, at arbejdsmiljøet er i orden ude på vores arbejdspladser. Derfor virker det helt hovedløst at spare på det her område, når vi ved, at vi har arbejdspladser, hvor der er risiko for vold, arbejdsskader og et dårligt psykisk arbejdsmiljø. Vi risikerer, at de problemer eskaleres, når der endnu en gang kommer en besparelse i Arbejdstilsynet, siger hun.

Marie Sonne frygter også, at besparelserne vil gå ud over den rådgivning og hjælp, som arbejdspladserne får fra Arbejdstilsynet til at forbedre arbejdsmiljøet.

Arbejdstilsynets samlede bevilling falder fra 440,8 mio. kr.

til 425,7 mio. kr. i 2018. Besparelserne svarer til en nedgang på 14 årsværk i 2018 og 16 årsværk i 2019, viser en tabel i notatet ifølge avisen.dk.

Ikke første gang

– Det er ikke første gang, der sker besparelser i Arbejdstilsynet. Man skal huske på, at Arbejdstilsynet også er en arbejdsplads, og tilsynsførerne skal også have et ordentligt arbejdsmiljø for at udføre deres arbejde ordentligt. De kan ikke nå de tilsyn, de skal, hvis der bliver færre folk. Det kommer til at gå ud over arbejdsmiljøet både i Arbejdstilsynet og alle andre steder, siger hun.

Onsdag den 13. december bekræftede Troels Lund Poulsen i samråd i Beskæftigelsesudvalget, at bevillingen til tilsynet

falder med 15,1 mio. kr. Men det vil ikke få Arbejdstilsynet til at gå i stå, forsikrede han.

– Det er forventningen, at reduktionen i antal årsværk fra 2017 til 2018 som udgangspunkt kan håndteres ved en mere målrettet opgaveløsning og naturlig afgang i organisationen (opsigelser, pension mv.). Det skal bl.a. ses i lyset af, at Arbejdstilsynets råderum til lønudgifter forventes at stige i 2018 som følge af interne effektiviseringer på driftsområdet, sagde ministeren ifølge Avisen.dk

I begyndelsen af november skrev Ugebrevet A4, at Arbejdstilsynet ifølge en ny rapport i gennemsnit har mistet 6,37 mio. kr. om året siden år 2000. Samtidig fremgik det, at der i 2008 var 800 årsværk i tilsynet, mens der i 2016 var 600 årsværk. ■

ARBEJDSTID

Som at vinde i lotto

I en årrække er 89 medlemmer gået glip af mange tusinde kroner hver, fordi arbejdsgiveren ikke fulgte reglerne om over- og undertid. Nu er der indgået forlig på to mio. kr.

Af Kit Lindhardt, klt@sl.dk

I løbet af året har Kreds Østjylland afdækket en større sag om aflønning og arbejdstid, som er kommet en større gruppe medlemmer økono-

misk til gode. Sagen begyndte at rulle, da et medlem i februar 2017 spurgte ind til, hvordan reglerne for over- og undertid skal forvaltes. En nærmere undersøgelse af praksis på arbejdspladserne viste, at reglerne ikke blev fulgt på flere arbejdspladser.

I alt havde 89 medlemmer i Hedensted Kommune lidt et økonomisk tab igennem de sidste fem år.

– Vi havde aldrig troet, at så mange ville være berørte af det, siger faglig konsulent i Kreds Østjylland Helle Ingemann Harmsen, som har kørt sagen for medlemmerne.

Reglerne for over- og undertid handler reelt om planlægning af medarbejdernes tid. Arbejdstidsreglerne siger, at medarbejdernes tid skal nulstilles senest hver 16. uge. Det kaldes en opgørelsesperiode. Det vil sige, at hvis en medarbejder har arbejdet 20 timer for meget i én opgørelsesperiode, skal medarbejderen have timerne afregnet. Hvis medarbejderen derimod har haft 20 timer for lidt i vagtplanen, skal de ikke overføres til næste opgørelsesperiode. Dermed har arbejdsgiveren ikke fået arbejdskraft ud af de 20 timer.

I den aktuelle sag var de timer, som medlemmerne

havde arbejdet for meget eller for lidt, fejlagtigt blevet overført til næste periode, eller overtiden var ikke afregnet korrekt.

Gennemsnitligt har de 89 medlemmer fået udbetalt 21.000 kr. hver. Men beløbene spænder vidt – fra 920 kr. til 91.117 kr.

– Medlemmerne vidste jo slet ikke, at det var på vej. Så det var jo lidt som at vinde i lotto. Det var rigtig fedt at kunne give dem sådan en god overraskelse, siger Helle Ingemann Harmsen.

Socialpædagogerne har haft en god dialog og et godt samarbejde med Hedensted Kommune om at få tingene bragt i orden og lande et forlig. ■

BØGER

Redigeret af Socialpædagogen

**Gør hjernen til en medspiller**

Af Anette Prehn

I den tredje bog i miniserien 'Hjernevenner' fortæller sociolog Anette Prehn sine unge læsere, hvordan de kan tackle deres tanker, så tankerne ikke ender med at spænde ben for dem i udfordrende situationer. Målet er at gøre hjernen til deres hjælper, når de fx skal holde oplæg eller til eksamen. På den måde kan de dæmpe nervøsitet, usikkerhed

og panik. Voksne kan med fordel også læse med. For sociologen beskriver desuden, hvordan vi taler forkert og decideret hjerneklodset til børn, når vi fx siger sætninger som: 'Pas på, du ikke falder', 'hold nu op med at lave ballade' og 'så stop dog med at skændes'. Med den slags formuleringer sætter man nemlig fokus på og giver styrke til ordene 'falder', 'ballade' og 'skændes'. Og ved at være opmærksom på, hvordan man formulerer sig, kan man gøre hjernen til en medspiller frem for en modspiller. Det styrker den mentale sundhed, skriver forfatteren. Ligesom de to forudgående bøger i miniserien – 'Bliv ven med hjernens amygdala' og 'Stjerne i hjernen' – er denne bog om hjernens spilleregler skrevet, så den kan forstås og bruges af børn fra 10 år og opefter.

Dafolo. 24 sider. 50 kr.

**Kærlighed og ensomhed i arbejdslivet**

Af Birgitte Bonnerup og Annette Hasselsager

Elsker du dit arbejde? Javel, men elsker du dit arbejde også dig? Føler du dig elsket og værdsat i dit arbejdsliv? Det er store spørgsmål, og kærlighed er måske i manges ører også et stort ord at bruge i denne sammenhæng. Men mærk efter. For det er store følelser, der er på spil i arbejdslivet, og det er dem, der er i fokus i denne bog, der undersøger, hvordan kærligheden til opgaven, til den organisation, man er i, og til de relationer, man indgår i, påvirker hverdagen. Det er de store følelser, kærligheden, der gør det muligt at stå igennem og løse store problemer. 'Kærlighed i arbejdslivet er en forudsætning for at have tillid, vilje, mod og lyst til at komme gennem vanskelige perioder', konstaterer forfatterne. Omvendt er det så også nedslidende og demotiverende at føle sig ensom og 'uelsket' – det er i arbejdslivet som i privatlivet bagsiden af kærlighedsmedaljen. Bogen henvender sig til fx personaleledere, men også bredt til alle andre, der vil grave i de følelser, der er i spil i vores arbejdsliv.

Hans Reitzels Forlag. 204 sider. 275 kr.

**Hvad vi ved om udsatte unge**

Af Signe Hald Andersen, Bent Jensen, Bodil Wullum Nielsen og Jan Rose Skaksen

En af de store udfordringer i velfærdssamfundet er at skabe lige muligheder for, at børn og unge kommer godt ind i voksenlivet. Som det er i dagens Danmark begynder op mod 8 pct. af en ungdomsårgang deres voksens livsværelse uden hverken uddannelse eller arbejde – en udsat position, som de alt for ofte fastholdes i resten af livet. Med bogen her ønsker

forfatterne at give et grundigt overblik over den nyeste forskning på området og gå i dybden med aktuelle problemstillinger, når det kommer til fx kriminalitet, arbejdsmarked og uddannelse. Bogen henvender sig til alle, der arbejder med udsatte unge – og den sætter på baggrund af Rockwool Fondens Forskningsenhed tal på forskellige aspekter af udsathed: Hvem er det, der bliver udsatte? Er der ud over en social dimension også en geografisk? Og hvilke forhold er det, der betinger, at så mange unge fortsat er udsatte? I bogen kommer man også omkring, hvilke muligheder for henholdsvis job, understøttelse og uddannelse, der er for udsatte unge. Der er et kapitel om udsatte unge og arbejdsmarkedet – og så stilles der skarpt på ungdomskriminalitet, herunder risikoen for, at børn af indsatte har en stærkt forøget risiko for selv at begå kriminalitet.

Gyldendal. 240 sider. 159,95 kr.

Mentalisering i familien

Af Janne Østergaard Hagelquist og Heino Rasmussen

Hvordan støtter man bedst børns udvikling? Og hvordan kan man som forældre mentalisere i samspilssituationer med sit barn? Det er emnet i bogen her, som giver læseren en grundig indføring i begreber, pædagogiske redskaber og modeller – og som henvender sig til såvel forældre og plejeforældre samt pædagoger og andre professionelle, der arbejder med at udvikle og støtte forældre i deres forældreskab.

Mentaliseringsbegrebet er kernen i bogen – det handler kort og godt om evnen til at se bag om adfærd og derigennem have en viden om, hvad der sker i ens eget sind og i barnets sind. Et eksempel kunne være teenageren, der tager afstand fra sine forældre og lægger al sin energi i aktiviteter med kammeraterne. Det kan man enten tolke som om, at teenageren er egoistisk og provokerende – eller man kan forsøge at forstå, at teenagerens udvikling også handler om at gøre sig fri, eksperimentere og smage på livet. Bogen er opdelt i seks overordnede afsnit, der bl.a. forklarer mentaliseringsgrundbegreber, barnets udvikling, barndommens betydning – og udfordringer i børneopdragelse. I hvert afsnit er der en model, hvor man som læser har mulighed for at reflektere, analysere og arbejde videre med mentalisering i praksis.

Hans Reitzels Forlag. 213 sider. 400 kr.





Spark den digitale dør ind

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 nyhedsrum@sl.dk

I samspillet mellem pædagog og borger kan en tablet fungere som en fællesgjort ekstern hjerne, som man sammen med borgeren har adgang til. Derfor er det på tide, at vi gør brug af den digitale verden i vores arbejde.

Af Isabella Frost
og Katrine Dahlgaard Nielsen

Forestil dig, at du ikke kan huske, hvad du lige har spist. Du kan ikke huske, hvilke relationer du har til andre mennesker. Du ved ikke, hvad du godt kan lide af mad eller af aktiviteter. Du er forvirret omkring, hvordan du betjener selv de mest simple redskaber i din hverdag – og du er sprogligt begrænset, fordi dit ordforråd er svindende. Det gør det svært for dig at kommunikere med andre, og du oplever, at mange mennesker distancerer sig og bliver irriterede på dig, uden at du ved hvorfor.

Det lyder som et mareridt for de fleste – og den angst, som uforudsigeligheden genererer, er

til at tage og føle på. Det er desværre også virkeligheden for den gruppe af borgere, som er svært skadet på deres hukommelse. Deres hjerne er i modsætning til din og min hjerne forhindret i at organisere og systematisere de indtryk, oplevelser og erfaringer, som er med til at skabe sammenhæng, kontinuitet og mening i menneskers liv.

Som kommende pædagoger uddannes vi til at arbejde relationelt med udvikling af – og støtte til – mennesker med forskellige grader af funktionsnedsættelse. Men arbejdet med relationelt at støtte op om udviklingen af menneskers hukommelse er et relativt ubeskrevet blad. For hvordan hjælper man et andet menneske med at huske og erindre? Hvordan støtter man et andet menneske i at skabe mening, når der ikke er nogen fælles referenceramme? Hvordan hjælper man et andet menneske med at organisere de livserfaringer, særlige minder, relationer, aktiviteter, situationer og forhold, som er af særlig betydning på sigt og aktuelt?

En fælles hukommelse

På bosteder og aktivitetscentre, hvor man arbejder med denne målgruppe, er det på høje tid,

at den digitale dør sparkes ind. For hvis der inden for det pædagogiske felt er et område, hvor brugen af digitale medier – og i særdeleshed tablets – kan få helt afgørende positiv betydning for medbestemmelsesretten og livskvaliteten, er det inden for denne målgruppe.

Vi har som kommende pædagoger fået øjnene op for de udviklingsmuligheder, der ligger i arbejdet med at mediere, fastholde og sortere minder om betydningsfulde situationer og relationer for mennesker med skade på hukommelsen. Og vi vil her give et eksempel på, hvordan en tablet i samspillet mellem pædagog og borger kan få karakter af en fællesgjort ekstern hjerne, som man sammen med borgerne har adgang til. En ekstern hukommelse, hvor minder og organiseringen af indtryk, oplevelser, relationer og situationer bliver et fælles anliggende, man sammen kan orientere sig i.

Tablet som fælles hjerne?

Vi har arbejdet med en borger, som vi kalder Per. Hans navn er os bekendt, men anonymiseret. Per har en skade på sin korttids hukommelse. Og vi har oplevet, hvordan han ofte bliver frustreret

ret og forvirret i sin dagligdag. Vi satte os derfor som opgave at give ham oplevelsen af at kunne genkalde og genkende situationer og episoder for på den måde at skabe livskvalitet i hans hverdag.

Til formålet brugte vi en tablet og applikationen 'Book Creator', der giver mulighed for på meget enkel vis at arbejde med fortællinger understøttet af billeder, lyd, video og tekst. Mere konkret optog vi videoer af betydningsfulde situationer med Per. Vi tog billeder af ham i gang med aktiviteter, han godt kunne lide – selvfølgelig altid med hans samtykke.

Men hvad er det helt præcis, digitale bøger kan gøre for en borger som Per? Hvorfor er det ikke nok bare at tage billeder, vil den erfarne pædagog måske spørge?

Forstil dig, at du sidder og kigger på dine gamle barndomsbilleder og mormors gamle hjemmevideer. Hvornår fornemmer du bedst stemningen? Er det igennem billederne eller videoklippene, du fornemmer, hvordan du har det i situationen? Ved at du benytter dig af videoklip, kan du fastfryse situationer og stemninger på en anden måde, end du kan ved et fastlåst billede. Og med applikationen Book Creator og Ibooks kan du tilmed arkivere, sortere og organisere i det omfang, der er behov for hos den enkelte borger.

Lettere at kommunikere

I Pers tilfælde lavede vi en digital bog sammen, hvor vi med lydfiler og videoklip fangede hans stemninger i hverdagen. Denne bog kan Per så tage frem på sin iPad og vise til venner, familie og personale, når han bliver spurgt om, hvad han har

Vi skal anskue tabletten som et bibliotek, hvori vi systematiserer, katalogiserer og i det hele taget organiserer de ind- og udtryk, som fylder i Pers liv som fx hans relationer, hobbyer eller livretter

lavet gennem dagen. Per har hurtigt fået ejerskab over bogen og viser stor glæde ved fx at se sig selv synge. Ved at opleve sig selv gennem disse udtryksformer, som eksempelvis videoklip, opnår han en højere selvgenkendelighed. Samtidig er det blevet lettere for Per at kommunikere om de ting, han kan lide og ikke kan lide gennem de reaktioner, han udtrykker i videoklippene.

Det gik op for os, at der ligger et stort potentiale i denne teknologi, fordi den faktisk giver mulighed for et ubegrænset antal bøger og en systematik, som giver mening for borgeren. Vi pædagoger skal derfor kunne bidrage til systematiseringen af Pers eksterne hjerne. Det er ikke nok, at vi bare tager en masse billeder eller producerer en masse video. Vi skal anskue tabletten som et bibliotek, hvori vi systematiserer, katalogiserer og i det hele taget organiserer de ind- og udtryk, som fylder i Pers liv som fx hans relationer, hobbyer eller livretter.

De etiske udfordringer

Når vi som pædagoger dokumenterer borgernes liv og arbejder med digitalisering, bør det altid være med vores professi-

onsetik i forgrunden. Etikken rejser spørgsmål som: hvornår er det Pers fortælling og hvornår er det vores fortælling om Per? Er det, vi dokumenterer, fremmede for Pers livskvalitet – og i så fald hvordan? Og så er selvbestemmelsesretten selvfølgelig et anker. Per skal altså altid samtykke, når hans liv dokumenteres.

Den digitale dokumentation af Pers liv, indtryk, erfaringer og oplevelser tjener også Pers livskvalitet i en anden henseende, fordi tabletten giver mulighed for andre former for kommunikation mellem bosted og aktivitetscenteret. Fx har man mulighed for at producere små videoer, hvor man sammen med borgeren kommunikerer til aktivitetscenteret om, hvordan morgenen er forløbet på bostedet. Derved vil man kunne arbejde mere helhedsorienteret med den enkelte borger. Også her skal etikken være i forgrunden, og dokumentationen skal give et retvisende billede af, hvordan borgerne – i dette tilfælde Per – har oplevet sin dag, morgen eller aften. Men det giver os rigtig mange nye muligheder for at dokumentere på en anderledes og effektiv måde samtidig med, at det kan benyt-

tes som et givent værktøj for den enkelte borgers livskvalitet.

Brug for et kompetenceløft

Hvis man prøver at huske de gode gamle dage, havde vi altid en blok og en kuglepen med os på farten. Vi skrev breve til hinanden og sendte det med posten. I vores tidligere pædagogiske arbejde med at dokumentere benyttede vi os af en kuglepen og en kinabog for at videregive vigtige informationer til kollegaer.

Dengang kinabogen blev digitaliseret, til eksempelvis systemet EKJ, opstod der en stor modstand, fordi det var et nyt og ukendt værktøj. I dag er EKJ blevet en implementeret og uundværlig del af vores arbejde, og vores berøringsangst for systemet er forsvundet.

Men modstanden og berøringsangsten over for det nye og ukendte kan nemt overskygge de muligheder, den digitale teknologi tilbyder os. Det er ikke kun systemer som EKJ, der giver os bedre dokumentationsmuligheder. Også applikationer som Book Creator og Ibooks kan være til stor hjælp i vores arbejde med at dokumentere og samtidig være til stor gavn for borgere som Per.

Vi er som kommende pædagoger blevet bevidste om, at vi har en pligt til at være åbne over for nye teknologier, og at vi skal turde afprøve og fejle, for at vi kan udvikle nye og bedre praksisser. Praksisser der får betydning for det enkelte menneskes liv og livskvalitet. ■

Isabella Frost og Katrine Dahlgaard Nielsen er begge pædagogstuderende og har skrevet artiklen under vejledning af Anja Frimand, adjunkt på pædagoguddannelsen.

Vi er li'som en flok åndssvage, der er på skovtur, og det går altid storartet, for de kan ikke blive enige om at tæve lederen...

Vil det blive et godt nytår?

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Ja, ovenstående er jo altid et godt spørgsmål at stille på denne tid af året, og det var da også overskriften dengang, nedenstående stod at læse i dette blads spalter. Det var signatøren S.H., der ikke umiddelbart kan identificeres i bladets kolofon, der havde forfattet en ordveksling mellem to (åbenbart mandlige, *red.*) assistenter. En samtale, der viser, at der også dengang var røre om antallet af fagforeninger på området, om organisering, om politisk synlighed, om kontingentstørrelse og lønniveau og om den faglige udvikling. Men hvornår mon det var?

Et lille hint for de historiestærke fås allerede i første del af samtalen mellem assistent A og B:

– Har du set, vi har fået en ny forening, spørger A.

– Vil det sige, at der er blevet en forening mere, nu skal du snart have tak, hvor mange foreninger er der så, spørger B tilbage – og konstaterer, at der et par år før var 'en hel masse små foreninger i et virvar'.

– Nu kan jeg fortælle dig, at alle disse små foreninger er blevet samlet til een forening, og nu får vi forhandlingsret over for myndighederne, svarer A og fortsætter:

– Tænk dig, forstandere, lærere og alle de praktiske folk er i samme forening.

– Tak ska' du ha', hvis det er sandt, hvad du siger, så ville jeg mene, hvis alle de praktiske folk bliver medlemmer, så må vores interesser vel også komme frem på tinge, lyder det så fra B – der dog straks får dæmpet sin optimisme af A:

– Det sker ikke, for vi er li'som en flok åndssvage, der er på skovtur, og det går altid storartet, for de kan ikke blive enige om at tæve lederen...

B vil nu alligevel meldes ind. De 32 kr. om året i kontingent er godt givet ud, hvis det kan føre til lidt mere i løn og bedre boligforhold, lyder ræsonnementet. Og dog:

– Det kan vel ikke tænkes, at vi er li'så meget værd i samfundet som disse adfærdsvanskelige knægte, vi går og tumler med, og som koster samfundet en temmelig stor sum penge om året, spørger B.

Og så går snakken om assistenten på børnehjemmet, der arbejder 70 timer om ugen, og som B derfor havde foreslået at give forstanderinden bogen 'Neuroser eller sundhed' i julegave. Og A konstaterer, at 'det er en køn konfekt, at assistenten skal gå for grundløn kr. 2.460 med de evner og det snavs, hun har'.

– Men du må jo også huske, at det er ikke nok i dag at være dygtig, man skal også have papir, hvor der står noget med psykologi og en hel masse andet, siger A og erklærer sig parat til at rejse fra kone og børn en tid for at komme på skole og få udvidet horisonten en del:

– Vi går og stagnerer og glemmer, at der er en verden uden for præstens have, og som tiden udvikler sig med flere og flere vanskelige forældre, der sender os deres afkom, så tror jeg nok, vi har behov for at lære noget mere om det psykologiske, hvis vi skal være ungerne til hjælp på rette måde.

Og så kommer A med et rigtig fagligt nytårsønske:

– Vi skal have den moralske bestemmelse, at ingen kan blive ansat i normeret stilling uden samtidig at være medlem af foreningen.

B må videre og haster over i sløjdsalen – men beder som afsked A om at få ordnet hans medlemskab 'den dag i dag'. Og med den opsang og opfordring slutter signaturen S.H. af med at ønske læserne et godt nytår. ■

Hvornår var det nu?

Socialpædagogen er – ganske vist under flere navne – udkommet siden 1941. Vi har været i arkiverne og har fundet teksten her på siden i en af de gamle udgaver.

Men hvornår kunne man læse denne ordveksling mellem assistenterne?

A: 1951. B: 1955. C: 1959

Se svaret på foregående side