

**Deltid koster  
720.000 kr. på ti år**

SIDE 4

**Faglighed og trivsel under pres  
– sådan gjorde Team A**

SIDE 16

**Chris MacDonald:  
Tro på lortet**

SIDE 14

# Rikke lever igen

Et nyt udgående team med socialpædagoger fra Børne- og Ungdomspsykiatrien i Odense har givet Rikke og andre selvmordstuede unge livsgnisten tilbage og nedbragt brugen af tvang

3/2018 · UGE 8

75. ÅRGANG

ISSN 0105-5399

**Ansvarshavende**Forbundsformand  
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](http://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](http://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](mailto:nyhedsrum@sl.dk)**Annoncer**Sendes til [annoncer@sl.dk](mailto:annoncer@sl.dk)  
Se priser, formater, deadlines osv. på [socialpaedagogen.sl.dk](http://socialpaedagogen.sl.dk)**Kommende deadlines**

Deadline for læserbreve og stillingsannoncer til 4/2018, der udkommer i uge 11, er torsdag den 1. marts kl. 12. For tekstsideannoncer er deadline til 4/2018 onsdag den 28. februar.

Redaktionen af 3/2018 er afsluttet den 9.2.2018

**Abonnement**Abonnementspris 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

No. 001  
KLIMA-NEUTRAL  
TRYKSAG

Medlem af:



DANSKE MEDIER

## KOMMENTAR

Min påstand er, at hvis der var nok faglighed og ressourcer omkring mennesker med handicap, så ville vi undgå at skulle låse folk inde

# Socialpædagogik åbner døre

Af Benny Andersen  
Forbundsformand



FOTO: RICKY JOHN MOLLOY

Debatten har rullet ivrigt, siden en pårørende til en udviklingshæmmet ung mand i december måned lagde et hjerteskræende opslag på Facebook. Hun beskrev, hvordan det er som pårørende at skulle være utryk og bekymret for, om der bliver passet tilstrækkeligt på ens familiemedlem. For hende var det utrygheden ved ulåste døre og risikoen for, at hendes bror stikker af fra det beskyttede område og kommer til skade.

Jeg forstår hende godt! De fleste mennesker låser døren til deres hjem, når de går i seng. Vi låser også hoveddøren, når vi har små børn, der løber omkring. Det er en simpel beslutning. Den er bare knap så simpel, når det drejer sig om mennesker med udviklingshæmning. Og min påstand er, at hvis der var nok faglighed og ressourcer omkring mennesker med handicap, så ville vi undgå at skulle låse folk inde.

Det aktuelle opslag fra Facebook sætter fokus på de dilemmaer, vi arbejder med, når vi går på job. For hvor går grænsen mellem personlig frihed og omsorg for et menneske, der måske ikke er i stand til at overskue konsekvensen af fx at gå ud ad døren?

Jeg har læst mange af jeres kommentarer, efter at jeg var ude og kommentere sagen på bl.a. TV2 News, og jeg kan se, at I også synes, at den grænsedragning kan være svær. Men jeg vil gerne slå én ting fast, og det er, at man aldrig skal låse mennesker inde, *fordi* de har et handicap. At låse døren skal være noget, der sker i yderste konsekvens, hvis der er perioder, hvor de er til fare for sig selv eller andre. Men det må aldrig være en løsning, der står alene. Det skal være ud fra en faglig vurdering, og man skal have nøje afdækket, hvorfor behovet opstår.

Og det er jo netop det, vi skal som socialpædagoger. Vi skal se på, om der er andre elementer eller ressourcer i menneskets liv, der kan erstatte behovet for fx at gå ud om natten. Præcis derfor er det så vigtigt med faglighed omkring mennesker med udviklingshæmning. Og præcis derfor er socialpædagoger vigtige.

Vi skal sikre deres personlige frihed, tryghed og værdighed. Vi har omsorgspligt – og det kan nogle gange betyde, at vi i perioder må låse døren eller sætte alarmer på. Men vores udgangspunkt er altid, at socialpædagogik skal åbne døre – for mennesker og for deres livsmuligheder.



## INDHOLD



FOTO: FAOLVITZEN

**04 DELTID**

En deltidsansat socialpædagog på 30 timer tjener på ti år det samme, som en fuldtidsansat tjener på blot otte år. Forskellen løber op i 720.000 kr. Det er særligt urimeligt, når vi ved, at mange er ufrivilligt på deltid, siger forbundsformand Benny Andersen. Mød tre socialpædagoger, der har svært ved at få deltidslønnen til at slå til

**08 PSYKIATRI**

Mere end 100 indlæggelser og en række selvmordsforsøg. Sådan var status i Rikke Brincks liv, da Børne- og Ungdomspsykiatrien i Odense for godt et år siden satte ind med et nyt mobilteam, der med socialpædagoger i en central rolle binder behandlingen på den psykiatriske afdeling sammen med de unges liv uden for afdelingen

**14 MOTIVATION**

Har du direkte kontrol over det her? Nej? Kan du lave om på det? Stadig nej? Men er det her noget livsafgørende? Nej, men ok, så er det på tide at sige pyt. Sådan lød det da Chris MacDonald i højt tempo og i en hvirvelvind af forkortelser gjorde 300 østjyske socialpædagoger klogere på motivation, trivsel og samarbejde

**16 ARBEJDSMILJØ**

Hvad pokker gør man, når ens arbejdsplads er helt i knæ både fagligt og arbejdsmiljømæssigt? I Team A i Aalborg var de lige præcis der. Men ved at sætte fokus på styrkerne ved forskellighed, på kollegial sparring og på et solidt TRIO-samarbejde har stedet fået vendt skuden



FOTO: KJESSEN NIKOLAI HANSEN

**20 UNGDOMSKRIMINALITET**

Børn skal ikke stemples som kriminelle

**20 PENSION**

Kig ind i fremtiden

**21 LÆSERMØDE**

Hvad læser du altid – og aldrig?

**25 BESKÆFTIGELSE**

Kommune tjener på at få udsatte i job

**26 PSYKIATRI**

Svært at holde fast i de sunde vaner

**27 ANBRAGTE**

Udredning påvirker børns læring

**28 ARBEJDSMILJØ**

Politianmeldelser møder kritik

**28 BESKÆFTIGELSE**

Socialpædagogerne med i centralt råd

**30 SYNSPUNKT**

Tabuer i de pædagogiske team

## DELTID

Vi ender med at få det, vi allerede ser i landene omkring os; nemlig de såkaldte working poor, som er ansatte, der får så lav en løn, at det ikke er muligt at leve for den

Benny Andersen, formand, Socialpædagogerne

# Pris: 720.000 kr. på ti år

En deltidsansat på 30 timer tjener på ti år det samme, som en fuldtidsansat tjener på blot otte år. Det er helt urimeligt, når vi ved, at mange er ufrivilligt på deltid, siger forbundsformand Benny Andersen, som frygter for konsekvenserne

Af Kit Lindhardt, klt@sl.dk

**E**r du en af de socialpædagoger, der har vanskeligt ved at få en fuldtidsstilling, er det ikke så underligt, hvis du kan mærke det i budgettet. For arbejder du 30 timer om ugen, tjener du på ti år to årslønninger mindre end en fuldtidsansat.

Det viser et simpelt regnestykke fra Socialpædagogerne, som sammenligner indkomsten for deltidsansatte og fuldtidsansatte medlemmer.

– Det er ganske enkelt ikke rimeligt, at en deltidsansat socialpædagog på bare ti år går glip af to årslønninger, når vi nu ved, at mange socialpædagoger er ufrivilligt på deltid, siger Socialpædagogernes formand, Benny Andersen.

I sidste nummer af Socialpædagogen bragte vi nyheden om, at ca. hver tredje socialpædagog på deltid ønsker at komme op i tid. Det viser en stor stikprøve blandt medlemmerne. Blandt socialpædagoger er 40 pct. på deltid. Ifølge Benny Andersen kan et stigende antal deltidsbeskæftigede på sigt være med til at undergrave arbejdsmarkedet.

– Vi ender med at få det, vi allerede ser i landene omkring os, nemlig de såkaldte working poor, som er ansatte, der får så lav en løn, at det ikke er muligt at leve for den, siger han.

Som deltidsansat socialpædagog på 30 timer tjener du i gennemsnit 24.500 kr. i løn før skat, hvorimod en fuldtidsansat tjener ca. 30.500 kr. før skat. Det giver en forskel på 72.000 kr. årligt – altså 720.000 kr. over en tiårig periode.

Også pensionsopsparingen bliver mere slunken efter ti år på deltid, viser regnestykket. Deltidsansatte på 30 timer indbetaler 408.000 kr. til pension over ti år, mens en fuldtidsansat har indbetalt knap 100.000 mere, nemlig 504.000 kr.

## Tvinges til at tage flere job

Ifølge Janne Gleerup, som er lektor i arbejdsliv på Roskilde Universitet og har forsket i atypiske ansættelser og ligestilling, er ufrivilligt deltidsarbejde og dermed lavere lønninger et stigende problem i den offentlige sektor.

Hun peger ligesom Benny Andersen på, at vi ser tendenser til flere usikre og midlertidige ansættelser, som vi ser det i langt mere alvorlig udstrækning i fx Spanien, Italien, Tyskland og USA.

– Flere og flere bliver tvunget på deltid, og flere af stillingerne har kortere og kortere timetal, i nogle tilfælde helt ned til 7-15 timer, siger hun.

## Deltidsaftale forpligter arbejdsgiveren

Aftalen om deltidsansattes adgang til højere timetal har det formål, at deltidsansatte, der ønsker det, får mulighed for at arbejde på fuld tid eller at få flere timer.

Aftalen, der senest er forhandlet i 2011, forpligter arbejdsgiveren til at tilbyde deltidsansatte ledige timer, inden de bliver udbudt til andre.

Der skal dog være tale om permanente timer og altså ikke tidsbegrænsede ledige timer som ved fx ved sygdom, barsel og lignende.

## 10 ÅR PÅ FULDTID



**LØN**  
**3.660.000 KR.**

**PENSION**  
**504.000 KR.**



## 10 ÅR PÅ DELTID



**LØN**  
**2.940.000 KR.**  
**(-720.000 KR.)**

**PENSION**  
**408.000 KR.**  
**(-96.000 KR.)**



Konsekvensen bliver ifølge Janne Gleerup, at folk tvinges til at tage flere job på forskellige arbejdspladser for at få en indkomst, de kan forsørge familien for.

– Det er en destabilisering af den normale fuldtidsfaste ansættelsesform, som har været grundnormen for arbejdsmarkedet, og som den danske model er bygget op omkring. På den måde er det fra en medarbejdersynsvinkel og en faglig synsvinkel en rigtig problematisk udvikling, siger hun.

Hun påpeger, at det også er et ligestillingsproblem, fordi det i høj grad er de traditionelle kvindefag inden for omsorg, pleje og relationsarbejde, som er præget af en gennemgribende deltidskultur.

– Det er et strukturelt og kulturelt problem, som stammer tilbage fra dengang, hvor kvinders løn blot skulle supplere mandens. Den enkelte kvinde kan ikke overvinde problemet på egen hånd. Det kræver en kollektiv indsats – en principiel og politisk diskussion – at få ændret så indgroet en samfundsnorm, siger hun.

### Reglerne findes allerede

Ifølge Benny Andersen kan deltidskulturen få den konsekvens, at det bliver vanskeligt at tiltrække kompetente socialpædagoger, fordi deltidarbejde har så store konsekvenser – både økonomisk og fagligt.

– Det er altså en alvorlig situation, også for de borgere, der har brug for støtten. Derfor skal der selvfølgelig gøres noget ved det. Og det starter ude på den enkelte arbejdsplads, hvor man som medlem skal kontakte sin tillidsrepræsentant, hvis man oplever problemer med at komme op i tid, siger han.

Han understreger, at der allerede eksisterer helt klare regler, som giver ret til at komme op i tid, når fx en kollega stopper, og der er ledige timer (se faktabokse).

– Nogle kommuner og regioner bør mindes om disse regler, siger han.

Helt konkret arbejder Socialpædagogerne sammen med flere andre forbund på at få ændret overenskomsten, så det bliver mindre attraktivt for kommuner og regioner at ansætte medarbejdere på deltid. Fx bør deltidsansatte have overarbejdsbetaling for de timer, de arbejder ekstra. Det får de kun i særlige tilfælde i dag. Et andet krav går på, at offentligt ansatte, som tvinges til at gå ned i tid, skal have indbetalt det samme i pension, som da de arbejdede fuldtid. ■

### Hvem gælder deltidsaftalen for?

Aftalen gælder fastansatte medarbejdere på deltid, som er ansat inden for den overenskomst, som de ledige timer er fastlagt til. Den gælder også tidsbegrænset ansatte, som er på deltid, hvis deres ansættelsesforhold har en varighed på mere end en måned.

Aftalen gælder ikke deltidsansatte, der kun i kort tid ønsker at komme op i tid.

Aftalen er kommet i stand på baggrund af trepartsaftalen fra 2008 mellem regeringen og arbejdsmarkedets parter. I 2011 blev aftalen genforhandlet af Forhandlingsfællesskabet (dengang KTO) og KL.

Se aftalen på Forhandlingsfællesskabets hjemmeside via [www.kortlink.dk/svq4](http://www.kortlink.dk/svq4)

# Deltid med konsekvenser

Det kan have store konsekvenser både personligt, økonomisk og fagligt at være tvunget til at tage et deltidsjob. Som du tidligere har kunnet læse i Socialpædagogen, er der mange socialpædagoger, som arbejder ufrivilligt på deltid, fordi de ikke kan få et fuldtidsjob. Tre af dem fortæller her, hvordan det påvirker deres liv

Af Kit Lindhardt, klt@sl.dk



## DELTID TVINGER TANYA TIL AT TAGE BIJOB

Jeg synes, det er skrækkeligt, at jeg ikke kan leve af det, som jeg brænder for og har uddannet mig til

Tanya Grønkjær Langberg, socialpædagog

**DA TANYA GRØNKJÆR LANGBERG** forfulgte sin barndomsdrøm om at blive socialpædagog efter at have arbejdet som social- og sundhedshjælper i flere år, tog hun det som en selvfølge, at hun skulle ud og arbejde fuldtid. Men som færdiguddannet blev hun dybt skuffet over, at det var en helt anden virkelighed, der mødte hende.

– Jeg kunne ikke få noget på fuldtid. Det kom helt bag på mig, at jeg stort set kun fandt deltidsstillinger, siger 42-årige Tanya Grønkjær Langberg, som i dag er ansat i en 33-timers stilling i et bofællesskab for voksne med udviklingshæmning i Haderslev Kommune.

For hende har deltidsjobbet konsekvenser. Lønnen rækker ikke til at betale husleje og forsørge fire børn, som skal på efterskole og vil på ferie som andre unge. Derfor har hun været nødt til at tage arbejde ved siden af for at få økonomien til at gå op.

I øjeblikket jonglerer hun to job udover sit primære arbejde i bofællesskabet. I weekender og på fridage arbejder hun som henholdsvis pædagogmedhjælper hos en spastisk lammet pige og som social- og sundhedshjælper hos en sklerosepatient. Hun har haft flere andre bijob, siden hun blev uddannet socialpædagog – og de fleste har ikke krævet en pædagoguddannelse. Hun har fx også pakket legoklodser på en fabrik i Billund.

– Jeg synes, det er skrækkeligt, at jeg ikke kan leve af det, som jeg brænder for og har uddannet mig til. Det har jeg det simpelthen så dårligt med. Det var bestemt ikke den forventning, jeg havde, da jeg besluttede mig for at blive pædagog, fortæller hun. ■



## CARINA FRYGTER ET SKRABET PENSIONISTLIV

**NÅR CARINA HANSEN** og hendes mange deltidsansatte kolleger på et bosted i Region Syddjylland spørger til muligheden for at komme op i tid, svarer ledelsen, at der ikke er brug for flere fuldtidsansatte – men derimod flere hænder. Carina Hansen kan godt forstå problematikken set fra ledelsens synspunkt. Men for hende er det et problem. Hendes mand er på førtidspension, så økonomien har svært ved at holde til en deltidsløn på 14.000 kr. efter skat.

– Jeg kan ikke engang gå ud og få et ekstra job ved siden af, for jeg har skiftende arbejdstider og kan ikke være sikker på at have fri på den samme dag hver uge, siger hun.

Efter at have arbejdet i detailhandlen valgte Carina Hansen at blive socialpædagog for at arbejde med mennesker og få lidt bedre løn. Men nu er hun endt med den samme løn som før, fordi timerne ikke er der.

– Hvis jeg nu var 50 år og gerne ville have mere tid til mig selv og familien, så ville det være fint selv at kunne vælge at gå ned i tid. Men jeg er relativt nyuddannet og skal formå at spare op til at blive gammel i det her fag. Det kan jeg bare ikke, siger hun.

Også fagligt har det en betydning, at hun bruger tid og kræfter på at bekymre sig over at være på deltid.

– Når man går på seminariet brænder man virkelig for det og glæder sig til at komme ud og gøre en forskel for nogle mennesker. Så er det bare så ærgerligt at bruge sin energi på at slås med den slags ting i stedet for at bruge den på borgerne, siger Carina Hansen. ■

Jeg kan ikke engang gå ud og få et ekstra job ved siden af, for jeg har skiftende arbejdstider og kan ikke være sikker på at have fri på den samme dag hver uge

Carina Hansen, socialpædagog



## STRESSFAKTOR AT VÆRE PÅ EVIG STANDBY

**SOM NYUDDANNET** – og fuld af gåpåmod og arbejdslyst – takkede 28-årige Pia Møller sidste år ja til en deltidsstilling på 30 timer på et bosted i Thisted Kommune. Hun ville helst have haft en fuldtidsstilling. Men på bostedet var der mulighed for at tage vikartimer, hvis hun stillede sig til rådighed på en ringeliste. Det gjorde hun. Men det blev hurtigt en stor stressfaktor for hende, at hun kunne forvente et opkald fra arbejdet når som helst.

– Jeg var hele tiden på standby og lagde aldrig rigtigt mobilen fra mig mentalt. Jeg havde det dårligt med at planlægge fremad, fordi jeg gerne ville være fleksibel i forhold til arbejdet, så det gik udover mit privatliv, at jeg altid stod til rådighed for jobbet, siger hun.

Pia Møller blev sygemeldt med stress før jul og mener selv, at standby-tilværelsen og bekymringerne om at få timer nok har været en medvirkende årsag til stressen. Det beløb, Pia Møller får udbetalt i løn, kan svinge med over 5.000 kr. hver måned. Nogle måneder får hun udbetalt 20.000 kr., og andre måneder får hun ikke mere end 14.000 kr.

– Jeg kan jo godt leve for det, men det er jo ikke til at lægge et budget efter. Jeg vil gerne spare op til en bil eller en rejse, men jeg aner ikke, hvor meget jeg kan lægge til side hver måned, siger hun.

Hendes plan er at søge ind på en kandidatgrad i forhåbning om, at det vil åbne dørene for et fuldtidsjob i fremtiden.

– Jeg gider ikke at skulle ud i en praksis, hvor deltidsstillinger er normen. Jeg vil videre og se, hvad det kan blive til, når jeg har fået en kandidat, siger hun. ■

## DELTID

# Leder: Puslespillet skal jo gå op

Deltidsansættelserne er nødvendige, hvis der skal være hænder nok til at løse opgaven, mener en leder, der som andre ledere skal sikre, at både økonomien og hverdagen hænger sammen

Af Malene Dreyer, mad@sl.dk

**A**t være ufrivilligt på deltid er træls for medarbejderne, men hvordan ser billedet ud fra et lederperspektiv? Vi har spurgt Birgitte Wold, forstander på ICT/Lyngtoften, hvilke udfordringer hun som leder møder, når vagtplanen, stillingskabalen og de ansattes ønsker skal gå op.

Som de fleste andre socialpædagogiske ledere har hun både fuldtids- og deltidsmedarbejdere ansat. Hun peger på, at man som leder har brug for fleksibiliteten i at have ansatte på deltid:

– Man er nødt til at bruge deltidsansatte for at få det til at hænge sammen. Det handler om at få enderne til at mødes. Rent matematisk kan man bedre løse opgaven jo flere hænder, der er. Vi har fx behov for ekstra hænder om morgenen, når beboerne skal op, og igen når de kommer hjem fra deres dagtilbud, og der skal laves mad i husene.

*Hvad gør du, hvis du har medarbejdere, der gerne vil op i tid?*

– Når vi har ledige timer, så sender vi en mail ud til de deltidsansatte om, at der er en ledig stilling, og at man kan lægge billet ind på de ledige timer. Det er jeg forpligtet til ifølge overenskomsten. Ansatte på deltid har fortrinsret til ledige timer, så de bliver spurgt, før stillingen bliver slået op. Bagefter ser jeg så på, hvordan vi kan få det til at hænge sammen.

Hun genkender det dilemma og det pres, der er på lederne for at få økonomi, faglighed og ordentlighed til at hænge sammen. For det er ikke uden problemer at have flere på fuldtid og dermed færre hænder.

*Hvad er dit råd til de ledere, der har svært ved at imødekomme de ansattes ønsker om at komme op i tid?*


– Jeg har ikke nøglen til, hvordan man løser det. Situation er forskellig fra organisation til organisation. Nogle gange kolliderer principper med virkeligheden. Men hvis det volder store problemer, så må man gå i dialog med sin forvaltning eller rejse det over for HR. Eller man kan gå til andre lederkolleger og høre, hvordan de løser det. ■



Når vi har ledige timer, så sender vi en mail ud til de deltidsansatte om, at der er en ledig stilling, og at man kan lægge billet ind på de ledige timer. Det er jeg forpligtet til ifølge overenskomsten

Birgitte Wold, forstander, ICT/Lyngtoften





Socialpædagoger spiller en central rolle i det udgående team, der gav selvmordstruede Rikke Brinck livsmodet tilbage, og som både har reduceret brugen af tvang og antallet af genindlæggelser ved Børne- og Ungdomspsykiatrien i Odense. Nu skal ideen udbredes til hele regionen

---

Af Lea Holtze, [lhe@sl.dk](mailto:lhe@sl.dk)

Foto: Nils Lund Pedersen

---

# Mobilteam bygger





bro til unges liv





## PSYKIATRI

### Mobilteam viser, at vi kan nå rigtig langt, hvis vi tør tænke bredere end sygehusets fire vægge i forhold til brobygning og samarbejde med landets kommuner

Charlotte Rosenkratz Josefsen, adm. dir., Region Syds psykiatrisygehus

**A**ndelen af personer, der bæltefikseres, skal være halveret i 2020. Så klar lød en af målsætningerne, da regeringen i 2014 afsatte 50 mio. kr. årligt til regionernes arbejde med at nedbringe tvang.

Og lige så klart er det, at Børne- og Ungdomspsykiatrien i Odense allerede er i mål. Som helhed har Region Syd stadig et arbejde foran sig, særligt i forhold til at nedbringe brugen af beroligende tvangsmedicinering. Men også dét er det lykkedes Børne- og Ungdomspsykiatrien i Odense at reducere med 22 pct.

Vejen til målet har bl.a. været, at Børne- og Ungdomspsykiatrien i Odense etablerede et ambulans Mobilteam for godt et år siden, fortæller den administrerende direktør for regionens psykiatrisygehus, Charlotte Rosenkratz Josefsen.

Teamet består af sygeplejersker og socialpædagoger, der har fokus på de unge, som bonner mest ud i afdelingens statistik over tvangsansøgelser og genindlæggelser. Teamet tager på hjemmebesøg hos patienterne efter en indlæggelse og samarbejder med dem og deres pårørende, bosted, skole osv. om at skabe en god overgang og om at forebygge genindlæggelser.

– Mobilteam viser, at vi kan nå rigtig langt, hvis vi tør tænke bredere end sygehusets fire vægge i forhold til brobygning og samarbejde med landets kommuner, siger Charlotte Rosenkratz Josefsen.

De positive erfaringer med Mobilteam betyder, at teamet nu skal udvides til også at fungere i de sene eftermiddags- og aften timer, hvor der er særligt mange akutindlæggelser. Desuden bliver der ved hjælp af satspuljemidler oprettet et team mere i Børne og Ungdomspsykiatrien Sydjylland. Planen er, at de to team skal samarbejde om at udvikle tilbuddet endnu mere.

#### Ingen kommer i mål alene

Teamets koordinator i Odense er socialpædagog Jim Schoubo Schering. Han var med til at tage initiativ til teamet, fordi han og kollegaerne kunne se på deres opgørelser over tvangsansøgelser, at en mindre gruppe unge med særlige problemstillinger stod for hovedparten af deres tvangsansøgelser.

– De havde mange genindlæggelser, og vi så dem først, når de blev indlagt på røde papirer (tvangsindlæggelse pga. fare for mord eller

selvmord, *red.*). Derfor opstod tanken, at vi skulle samarbejde med andre omkring dem, så vi kunne hjælpe dem uden for afdelingen, forklarer han.

En del af disse patienter bor på botilbud. Derfor er det vigtigt, at sygehuset og botilbuddenes personale har et godt samarbejde og taler samme sprog, forklarer Jim Schoubo Schering, der til at starte med besøgte en række botilbud og spurgte ind til deres syn på psykiatrien og til, hvilke samarbejds muligheder de så for sig.

– Vi er ikke en konkurrent til de eksisterende tilbud, som for langt hovedparten af de unge er tilstrækkelige. Vi sørger for at få parterne omkring de mest problematiske tilfælde til at arbejde bedre sammen. Det er sådan set altafgørende, for der er ingen af instanserne, der kommer i mål alene, siger han.

#### Videre ad den sti

På landsplan findes der andre former for udgående team og akutteam – bl.a. OPUS-teamene i København, der har særligt fokus på unge med skizofreni eller psykoser. Det særlige ved Mobilteam er dets fokus på samarbejde. Og der burde være langt flere af den slags, mener formanden for Psykiatriudvalget i Danske Regioner, Charlotte Fischer (R).

– Jeg kan ikke få armene ned, når jeg hører om et projekt som Mobilteam. Men vi skal meget længere ud ad den sti. For vi ved, at det, der ofte kikker i psykiatrien, er overgangene. Problemet er, at regionerne er for langsomme til at sprede gode eksempler ud. Det er noget, jeg vil tale med min partifælle Karen Friis Bach (kommende formand for Danske Regioners Sundhedsudvalg, *red.*) om, siger hun.

Landsforeningen for pårørende, Bedre Psykiatri, er også varm tilhænger af det udgående team, der er med til at sikre, at de unge patienter får mest mulig hjælp i deres nærmiljø.

– Man skal fortsat være opmærksom på ikke at udskrive de unge, når de er for skrøbelige. Men det er rigtigt, at man ikke kommer fuldstændig tilbage til livet ved at ligge i en hospitalsseng. I bund og grund er Mobilteam et eksempel på, at en helhedsorienteret, tværfaglig indsats har kæmpe betydning for, at de unge kommer helt eller delvist tilbage til livet, siger landsforeningens generalsekretær Thorstein Theilgaard. ■





# Jeg har fået ordene tilbage

Selvmoordsforsøg og flænger i krop og sjæl har fået Rikke Brinck indlagt mere end 100 gange – ofte med blå blink og på røde papirer. Hun blev starten på afdelingens ambulante mobilteam, der siden har givet hende ord og redskaber til at tæmme kaos

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

**S**å ligger hun her igen og tæller prikker i loftspladerne. Under den hvide dyne. Bag låste døre og vinduer. Mærket fra rebet på Rikke Brincks hals og de blodsprængte øjne vid-

ner om, at det var rigtig tæt på denne gang. Rikkes mor sidder grædende foran hende. Rikke er bedøvende ligeglad.

– Jeg var helt tom inden i. Det eneste, jeg gik op i, var at ødelægge mig selv. Jeg var fuldstændig opslugt af mørket, der rev mig længere og længere ned, fortæller hun.

Det var langt fra første gang, at Rikke Brinck havde talt prikkerne i loftet. Indlæggelsen på døgnafsnittet ved Børne- og Ungdomspsykiatrien i Odense i efteråret 2016 var blot den seneste i en lang række af episoder, hvor samme forløb gentog sig om og om igen:

Rikke kunne ikke længere dulme sit indre kaos ved at skære i sig selv og slog sig i stedet bevidstløs med piller eller stak af fra botilbuddet i Svendborg. Personalet slog alarm, hvorefter politiet halede hende ind på den anden side af rækværket



## Pludselig sidder man derhjemme rundt om spisebordet og kan ikke svare på et simpelt spørgsmål som: Hvad har du så lavet i dag? Fordi man ved, at svaret er for voldsomt for folk at høre. Man mangler samtaleemner

Rikke Brinck, psykiatribruger

på Svendborgsundbroen eller skar hende ned fra et træ i skoven. Herefter fulgte fastholdelser, tvangsmedicinering og bæltefiksering – nogle gange i op til tre dage.

– Jeg manglede ord til at beskrive kaos indeni. Jeg tror, jeg var en meget ensom pige. Og jeg følte, at hele verden lige så stille væltede rundt om mig, siger hun og piller lidt ved ærmekanten på skovmandsskjorten, hvor de lange ærmer dækker arene på krop og sjæl.

– Der var ikke noget, der gav mening. Og det blev så kaotisk, at jeg slet ikke kunne være til. Jeg anede ikke, hvad jeg skulle gøre ved den diffuse smerte. Det eneste, der gav mening, var at skære i mig selv. Det kunne jeg forholde mig til – at det blødte, gjorde ondt og skulle syes sammen, forklarer Rikke Brinck.

### Tilbage til livet

Den nu 20-årige kvindes sindstilstand blev kædet sammen med forskellige episoder i hendes barndom. Siden har hun fået diagnoserne PTSD og borderline. Og Rikke Brinck har været indlagt ved Børne- og Ungdomspsykiatrien i Odense mere end 100 gange – i alt fra otte timer til 15 uger.

Hun er en af de unge patienter, der for alvor har bonnet ud i afdelingens statistikker over tvangsansøgelser og genindlæggelser. Og dermed blev hun en af årsagerne til, at afdelingen i efteråret 2016 oprettede et ambulante mobilteam.

Her kører et hold af socialpædagoger og sygeplejersker ud fra afdelingen for at samarbejde med patientens bosted, lærere og familie, så alle trækker i samme retning. Desuden har en fra teamet løbende samtaler med patienten og hjælper med overgangen fra indlæggelse til hjem, fra sygemeldt til jobprøvende, fra børne- til voksenregi og alverdens andre overgange tilbage til livet.

For det er især overgangene, der er rigtig svære, bekræfter Rikke Brinck og fortæller om at leve bag låste døre blandt syge den ene dag og om at få al friheden tilbage, når man bliver udskrevet den næste – og om ansvaret, pligterne og de mørke tanker, der følger med hjem.

– Jo længere tid man har været inde, jo sværere er det. Afdelingen bliver hele ens liv. Pludselig sidder man derhjemme rundt om spisebordet og kan ikke svare på et simpelt spørgsmål som: Hvad har

du så lavet i dag? Fordi man ved, at svaret er for voldsomt for folk at høre. Man mangler samtaleemner, fortæller Rikke Brinck.

### Jeg bliver hos dig

Men førend Mobilteam overhovedet kom på tale, fortsatte ordene og samtaleemnerne med at forsvinde for Rikke Brinck, og hendes selvmordsforsøg blev voldsommere og voldsommere. En af de få, der kunne nå ind til hende, var hendes kontaktperson på den psykiatriske afdeling, socialpædagogen Tina Frydenlund.

Tina Frydenlund havde blik for betydningen af at sætte sig helt ned i hjørnet sammen med Rikke, når hun sad og græd. Hun forsikrede Rikke om, at hun blev hos hende, uanset hvor længe hun blev ved med at slå hovedet ind i væggen. Og hun forstod at bøje reglerne i samråd med overlægen for at tage Rikke Brinck med ud på en lille gåtur, selvom hun egentlig ikke havde lov til udgang. Rikke Brinck kvitterede for tilliden ved at følge troligt med tilbage på afdelingen.

– Tina viste mig tillid. Det havde en kæmpe betydning for mig. Mere end man måske lige regner med, siger Rikke Brinck.

### Før det hele ramler

Den relation besluttede overlægen på afdelingen at bygge videre på. Hun gav derfor grønt lys for, at Rikke Brinck skulle mødes med Tina Frydenlund, når hun ikke var indlagt, ca. en gang hver fjortende dag. Langt væk fra travlheden på hospitalet kunne de over en kop kakao tale om, hvordan Rikke Brinck skulle få livet til at fungere.

De fandt på strategier til at håndtere det kaos, der stadig var indeni – fx kunne en pose med kolde isterninger, som Rikke Brinck skulle knase én efter én, eller beroligende musik i høretelefonerne fjerne fokus fra de mørke tanker, når de for alvor begyndte at buldre. Ligesom Rikke Brinck fandt på at arrangere hjemmeindlæggelser, hvor alle pligter blev taget fra hende, og personalet på bostedet kom på planlagte besøg.

– Det er jo ikke inde på afdelingen, man bliver rask – arbejdet foregår udenfor. Og alle vores snakke betød, at vi tog tingene i opløbet, før det hele ramlede, siger Rikke Brinck.

Rikke Brinck havde også en fortrolighed med



Det er jo ikke inde på afdelingen, man bliver rask – arbejdet foregår udenfor. Og alle vores snakke betød, at vi tog tingene i opløbet, før det hele ramlede

Rikke Brinck, psykiatribrunder

personalet på sit bosted. Forskellen var, at Tina Frydenlund kendte til livet på afdelingen.

– Personalet på bostedet har aldrig været nødt til at lægge mig i bælte. Det har Tina. Så hun har en anden forståelse for, hvordan jeg fungerer, hvordan afdelingen fungerer, og for min verden udenfor. De tre ting har jeg brug for at forene.

### I samme retning

Netop den forening havde mange andre patienter end Rikke Brinck også brug for. Og det blev startskuddet til det nye Mobilteam. I den forbindelse blev socialpædagog Jim Schoubo Scherning fra Børne- og Ungdomspsykiatrien i Odense også tilknyttet Rikke Brinck. Han skulle stå for samarbejdet mellem sygehuset og hendes bosted, kommune, mor og psykolog.

Rikke Brinck gav samtykke til, at Mobilteam måtte udveksle informationer om hende med bostedet, og at bostedet kunne kontakte Mobilteam for at få råd og vejledning. Desuden mødtes alle parter om et mødebord for at sikre, at der var enighed om retningen, fortæller Rikke Brinck.

– Da jeg nåede et bestemt sted i min psykologbehandling, påpegede min psykolog fx, at de andre kunne forvente en forværring i min tilstand. Så var alle opmærksomme på det, og antallet af samtaler med Tina blevet øget for en tid, forklarer hun.

Desuden har alle adopteret psykologens tilgang til hendes selvskadende adfærd: I stedet for at bruge kræfter på at tale hende fra at handle på trangen eller at negligere den, taler de om, hvorfor hun har brug for at skære i sig selv. Så da Rikke Brinck en dag sagde til en medarbejder på bostedet, at hun havde lyst til at stikke sig i låret med en kniv, hentede han hendes knive og spurgte, hvilken en det skulle være.

– Jeg forklarede ham hvilken en, og hvorfor det lige skulle være den. Ud fra det fik vi en lang snak om, hvorfor jeg følte trang til at skære i mig selv netop nu. Bagefter bad jeg ham lægge knivene væk igen, for jeg skulle ikke bruge dem alligevel. Det blev mit valg, siger hun.

### 229 dage hjemme

Da Rikke Brinck rundede 20 år og skulle overgå til den voksenpsykiatriske afdeling i Svendborg, var Tina Frydenlund med til den indledende samtale,



og overlægen fra børne- og ungdomspsykiatrien i Odense tog med Rikke på rundvisning.

Men den nye afdeling har Rikke Brinck endnu aldrig haft brug for, fortæller hun og rækker sin mobiltelefon frem.

App'en på skærmen viser, at hun ikke har været indlagt i 229 dage. Det er mere end 300 dage siden, hun sidst tog en overdosis. Hun er ikke blevet fastholdt eller bæltefikseret i 343 dage. Og årsdagen for, hvornår hun sidst skar i sig selv, venter lige rundt om hjørnet.

Hun smiler stolt, da hun bladrer rundt mellem de forskellige data. Men tallene giver også en form for uro.

– På sin vis føler jeg, at der er endnu mere kaos i dag, fordi jeg skal finde nye måder at tackle problemerne på end pr. automatik at skære i mig selv. Det er endnu vigtigere, at jeg får brugt mine ord, så jeg kan vise, når jeg har det svært, siger hun og fortsætter:

– I nogle perioder forsvinder ordene stadigvæk, men det er blevet nemmere at få dem igen. Og der er heldigvis kommet flere gode dage – dage, hvor jeg faktisk ønsker at være til. ■

## MOTIVATION

Vidste I fx, at en hund skal modtage mindst en times opmuntring og omsorg om dagen, ellers får den det mentalt dårligt? [...] Tænk så på, hvor meget opmuntring og omsorg vi mennesker skal have for at fungere optimalt

Chris MacDonald, foredragsholder

# Sig pyt – og tro på lortet

**Motivation, relationer – og regelmæssig brug af ordet pyt er nogle af de ting, der er afgørende for, om vi trives. På arbejdspladsen og i livet. Med det budskab indtog Chris MacDonald scenen – og 300 af Kreds Østjyllands medlemmer**

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

**H**an drøner energisk rundt på scenen, fægter med arme og ben – og tegner både tændstikmænd, firkantede heste, simple grafer og vigtige guldkorn på sin medbragte flipover. Med en accent der, som han selv så beskedent udtrykker det, har en svag antydning af noget amerikansk over sig, brager han igennem lydturen, så selv de allerbagerste rækker i salen lader sig rive med.

Chris MacDonald har indtaget scenen i Centralværkstedet i Aarhus, hvor knap 300 socialpædagoger fra Kreds Østjylland er mødt op torsdag den 1. februar for at blive klogere på motivation, trivsel, samarbejde – og på dagens hovedperson. Han åbner da også sit foredrag med at fortælle om de tre kritiske spørgsmål, han altid stiller sig selv, når han pludselig står i en situation, hvor det ikke rigtigt går, som det skal.

– Første spørgsmål: Har jeg direkte kontrol over det her? Hvis svaret er nej, så stil jer selv spørgsmål nummer to: Kan jeg lave om på det? Hvis svaret også her er nej, så lyder det tredje kritiske spørgsmål: Er det her livsafgørende? Og nej, det er det jo faktisk yderst sjældent, lyder det fra Chris MacDonald, som dermed rykker direkte frem til foredragets første pointe. Et unikt ord, som kun findes på dansk.

– Hvis I har svaret tre gange nej, så er min hypotese, at I nu er i en situation, hvor den allerbedste løsning vil være at sige pyt. Pyt er et lille

ord med ekstremt stort potentiale. Og et lille ord, man kommer rigtig langt med.

Og inden bifaldet fra salen får lov at tage over, præsenterer aftenens oplægsholder hurtigt sin næste vigtige pointe, som i den grad skaber begejstring.

– Altså jeg har den dybeste respekt for det arbejde, I laver. Og stod det til mig, fik I en massiv lønforhøjelse i 2018. Men lov mig, at når I når til 2019, og lønsedlen stadig viser de samme tal, så stiller I jer selv de tre kritiske spørgsmål. Har jeg selv direkte kontrol over det her? Kan jeg lave om på det? Er det livsafgørende? Nej, men så pyt.

### Vi skal ind i den gode zone

Bag de mange sjove anekdoter og personlige historier fra den 45-årige amerikaner, som har boet i Danmark i knap 20 år, gemmer sig også de mere alvorlige budskaber. Og undervejs i foredraget præsenterer Chris MacDonald en lang række gode råd og fakta som eksempelvis begrebet situationsbevidsthed.

– For alle mennesker er det vigtigt at tage sit liv op til revision på regelmæssig basis. Man kan jo passende hver dag stille sig selv det store spørgsmål, hvorfor er jeg her? Det er ekstremt afgørende i forhold til vores motivation at spørge sig selv om det. Og så skal vi også huske på, at der er stor forskel på at spørge sig selv, om det går godt, eller om det går rigtigt, lyder det fra scenen, mens MacDonald speedtegner en graf på sin flipover, hvor yderpunkterne hedder lyst, ikke lyst – og vigtigt, ikke vigtigt.

– Se på jer. I arbejder med nogle af de mest udfordrede og sårbare mennesker i samfundet, og I skal holde jer selv i stand til at klare det, uden at I skal trække på robusthedsbegrebet hele tiden. Og her definerer jeg robusthed som evnen til at fungere trods en mangel på de vilkår, som er nødvendige for optimal funktion, lyder det fra scenen.

De mange nik rundt om i salen viser tydeligt, at robusthed ikke er noget ukendt begreb. Men, fortsætter Chris MacDonald:





– I skal netop ikke hele tiden trække på robustheden i jeres arbejde. I har også behov for at mærke, at I er inde i den gode zone. Der, hvor I laver noget, der både er vigtigt, og som I har lyst til. Der, hvor man mærker energien og motivationen i sit arbejde. Den zone er det ekstremt vigtigt, at vi alle rammer hver eneste dag. For ellers mister det, vi går og laver, betydning. Og det kan vi ikke holde til som mennesker.

### **Opmuntring og anerkendelse**

Nøglen til energi og motivation ligger ifølge MacDonald i høj grad i fællesskabet. Og samarbejdet mellem mennesker.

– Det er jo her, vi for alvor adskiller os fra andre pattedyr. Vi hjælper hinanden. Vi skaber det, som I på dansk kalder kultur. Og som mennesker har vi brug for opmuntring og anerkendelse, for det er det, der for alvor motiverer os. Det er også derfor, det er meget lettere at være professionel atlet, hvor alle står og klapper. For der er jo ingen, der står op klapper og siger godt gået, når man kommer hjem fra den fem km lange gåtur, man har hevet sig selv op af sofaen for at gennemføre. Vel?

Og så hiver Chris MacDonald endnu en lille bonusinformation op fra biologiens verden, som understøtter budskabet.

– Vidste I fx, at en hund skal modtage mindst en times opmuntring og omsorg om dagen, ellers får den det mentalt dårligt? Det er der videnska-

belig evidens for. Og vi taler om en hund. Tænk så på, hvor meget opmuntring og omsorg vi mennesker skal have for at fungere optimalt?

### **Med sin helt egen ordbog**

I løbet af de to timer, Chris MacDonald er på scenen i Aarhus, introducerer han flere pudsige, men tankevækkende forkortelser. Her er de væsentligste – med en kort forklaring fra MacDonald selv:

TPL: Tro På Livet (eller Tro På Lortet). Når sejrene kommer, og vi bevæger os i den rigtige retning, er det forholdsvis nemt at bevare motivationen. Men det vender jo på et tidspunkt, for sådan er livet. Og her er det vigtigt at holde fast i at tro på lortet, også når det går skævt.

SK: Social Kognition. Det kan fx være vores sociale intelligens – det, der handler om, hvordan vi aflæser og afkoder andre menneskers tanker og følelser. Eller, for at bruge endnu flere forkortelser: ATF (Afkod hvad den anden Tænker og Føler), TDP (Tag Deres Perspektiv) og HPEPV (Handle På En Passende Vis).

– Den sidste lyder næsten som en vaccination! Men hvis vi går bagom alle bogstaverne, så handler det i bund og grund om, at vi hele tiden over os i at træne og mestre disse ting – og at vi stræber efter, at det både går godt og rigtigt. For så opnår vi trivsel og den der fantastiske fornemmelse af at være tilfredse, stolte og forbundet med hinanden. ■

Altså, jeg har den dybeste respekt for det arbejde, I laver. Og stod det til mig, fik I en massiv lønforhøjelse i 2018

Chris MacDonald, foredragsholder

## ARBEJDSMILJØ

# Nu er vi et fagligt fællesskab

Hvad gør man, hvis man som arbejdsplads er helt i knæ, fagligt og arbejdsmiljømæssigt? Læs her, hvordan Team A fik vendt skuden, så trivsel og faglighed nu er helt i top

Af Malene Skov Jensen, nyhedsrum@sl.dk

Foto: Tao Lytzen

Rent faktisk var det vores ønskejob, og der var jo et højt fagligt niveau blandt kollegerne. Men forudsætningen for at arbejde med det var så dårlige, at noget gik tabt

Else Overbye, socialpædagog og TR, Team A

Problemerne stod i kø hos Team A i Aalborg Kommune for bare fem år siden. Teamet af socialpædagoger, der giver bostøtte til voksne og unge med autisme og ADHD, havde et rigtig dårligt arbejdsklima, der var præget af mistillid og manglende kommunikation mellem medarbejderne og lederen.

– Vi havde det rigtig skidt. Vi havde ingen indflydelse på vores arbejde og svært ved at finde fælles fodslag. Det gav nogle voldsomme udfordringer med lange sygdomsmeldinger. Samtidig var der en trøls kultur, hvor folk så skævt til hinanden og ikke hilste på hinanden, og der var snak i krogene, siger socialpædagog og tillidsrepræsentant Else Overbye.

Team A blev etableret i Aalborg Kommunes Ældre- og Handicapforvaltning i 2005 og blev i 2007 en del af det, der nu hedder Fagcenter for Autismen og ADHD. Teamet, der i begyndelsen kun bestod af to socialpædagoger, gav bostøtte til førtidspensionister med ADHD. Efter få år blev målgruppen udvidet til også at omfatte mennesker med en diagnose inden for autismespektret, ligesom Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen også begyndte at bruge teamet til at give bostøtte til unge med autisme og ADHD. Efter få år var Team A oppe på 26 medarbejdere.

## Fyringer og arbejdspress

I begyndelsen havde teamet 18,5 timer hos borgeren ud af en arbejdsuge på 37 timer, men så begyndte økonomien at halte. Arbejdsvilkårene ændrede sig, medarbejderne skulle bruge 26 timer om ugen hos borgeren, og der kom fyringer.

– Folk løb rundt med tungen ud af halsen. Vi hjalp ikke hinanden, for hver enkelt af os forsøgte at overleve efter bedste beskab. Opgaverne blev mere komplekse, og vi havde mindre tid til at forberede os. Vi var helt mast op i et hjørne arbejdsmæssigt. Det smittede af på arbejdsklimaet, og vi leverede jo heller ikke så godt et stykke arbejde i den periode, siger Jørn Axelsen, socialpædagog og arbejdsmiljørepræsentant i Team A.

Omverdenen fik også mistillid til Team A, og bl.a. Familie- og Beskæftigelsesforvaltningen forsøgte i stigende grad at løse opgaverne selv, i stedet for at få Team A til det. I takt med, at respekten for Team A's faglighed svandt ind, gjorde opgaverne det også.

– Vi var sendt til tælling. Rent faktisk var det vores ønskejob, og der var jo et højt fagligt niveau blandt kollegerne. Men forudsætningen for at arbejde med det var så dårlige, at noget gik tabt. Vi ville gerne have tingene til at fungere og finde en løsning, men vi havde brug for en leder, som kunne samle os, siger Else Overbye.

## Nyt samarbejdsgrundlag

For godt fire år siden sagde Team A's daværende leder op, og MED-udvalget var med til at ansætte Carsten Henriksen som ny leder.

– Min første opgave var at prøve at samle folk. Vi blev nødt til sammen at formulere, hvordan vi samarbejder, hvordan vi møder hinanden, hvordan vi støtter hinanden fagligt, og hvilke forventninger vi har til hinanden, siger Carsten Henriksen.

Arbejdet med at formulere et fælles samarbejdsgrundlag tog han og medarbejderne fat på med det samme. De brugte udviklingsmodellen Lemniskaten, hvor man først beskriver den situation, der er her og nu – både godt og skidt – og så taler om, hvilke forklaringer der er på, at situationen er, som den er. Derefter aftaler man, hvordan tingene ideelt skal fungere i fremtiden, og hvad der konkret skal gøres.

– Vi var enige om, at da vi havde gjort det, så var der trukket en streg i sandet. Nu er det det her,





der gælder, siger Carsten Henriksen og kigger på plakaten, der hænger på Team A's kontor, og hvor samarbejdsgrundlaget er skrevet.

Plakaten beskriver både, hvad visionerne er for samarbejdsformen i Team A, og hvilke konkrete handlinger, der skal til for at opfylde dette.

– Det var en hård proces, men resultatet blev, at vi nu betragter hinanden som et fagligt fællesskab, hvor vi er afhængige af hinanden. Vi har aftalt, at vi skal være interesserede i hinandens arbejde, vi skal prioritere samvær med kollegerne, og vi skal kunne rumme og acceptere hinandens forskelligheder. For det er en styrke, at vi er forskellige og kan supplere hinanden, siger Jørn Axelsen.

Selvom det var en hård proces, så var det også en proces, som blev bakket op af medarbejderne, fortæller Carsten Henriksen.

– Jeg var heldig, at jeg havde noget at bidrage med til en medarbejdergruppe, som ville noget. Jeg skulle bare forløse noget potentiale, som var der i forvejen. Der var ikke nogen, som sad med korslagte arme, siger han.

### Faglig sparring er hverdag

I dag er fagligheden med den kollegiale respons og sparring helt central for samarbejdet i Team A. Medarbejderne giver fx hinanden respons i min-

dre grupper hver tirsdag. Responsgrupperne er sammensat efter medarbejdernes personlighedsprofiler for at sikre, at forskelligheder bliver bragt sammen.

– Det startede med, at Carsten havde fået lavet en personlighedsprofil, og den gennemgik han for os alle, så vi kendte hans styrker og svagheder. Siden har vi alle fået lavet personlighedsprofiler, som vi har gennemgået med vores responsgrupper, fortæller Else Overbye.

Profilerne bliver aktivt brugt som et redskab, når man skal søge hjælp eller råd hos en kollega.

– Det giver en god dynamik, at man ikke bare spørger en kollega, som ligner en selv, om hjælp. På den måde sikrer vi, at medarbejdernes forskelligheder bliver bragt i spil og bidrager til, at vi får nye vinkler på vores arbejde og bruger hinandens kompetencer bedst muligt, siger leder Carsten Henriksen.

Ud over responsgrupperne er det også blevet helt naturligt, at medarbejderne vender forskellige problemstillinger med ham.

– Vi har aftalt, at der skal være en kultur, hvor vi bruger lederen. Det fungerer så godt, at vi nogle gange joker med, at vi skal have sat et nummersystem op, fordi der er kø til Carstens kontor, fortæller Else Overbye.

Vi har aftalt, at [...] vi skal kunne rumme og acceptere hinandens forskelligheder. For det er en styrke, at vi er forskellige og kan supplere hinanden

Jørn Axelsen,  
socialpædagog og AMR,  
Team A





Viden kan man altid opbygge, men det vigtigste er, at man er en dygtig pædagog, der kan sætte sin faglige viden i spil. Gennem den pædagogiske tilgang kan vi møde de her mennesker på en måde, som gør, at de lærer at mestre deres liv så godt som overhovedet muligt

Carsten Henriksen,  
leder, Team A

Igen handler det om faglig sparring – og ikke om at spørge om lov eller at finde ud af, om noget er rigtigt eller forkert.

– Mange vender ting med mig, hvis de har brug for sparring eller står med en problemstilling, som ikke umiddelbart kan løses. Det er en dynamisk proces, hvor der også sker en pædagogisk afstemning omkring, hvordan vores pædagogiske tilgang og menneskesyn er i forhold til borgerne, siger Carsten Henriksen, der selv har en baggrund som socialpædagog og derfor har en fælles referenceramme med resten af personalegruppen.

#### Proaktiv TRIO

De små problemstillinger, som kan opstå på en arbejdsplads, bliver taget løbende hos Team A. Den slags bruger de ikke personalemøder til at diskutere – på personalemøderne er fagligheden i centrum bl.a. med temamøder og besøg af oplægsholdere.

– Når der opstår nogle problemstillinger, så undersøger vi, hvad det er, og hvad vi kan gøre, og så gør vi det. I den forbindelse spiller TRIO'en med leder, tillidsrepræsentant og arbejdsmiljørepræsentant en vigtig rolle. For selvom vi formelt har møde hver fjortende dag, så stikker vi tit hovederne sammen og har hele tiden god føling med temperaturen i Team A, siger Else Overbye.

Hvis TRIO'en oplever eller hører om, at der sker noget, som ikke er i overensstemmelse med samarbejdsgrundlaget, så tager de hånd om det.

– Medarbejderne er også gode til lige at sige, hvis de oplever, at nogen er blevet lidt indetrængte og har brug for at få talt om det. Vi har jo stadig udfordringer, men nu forsøger vi at få dem løst med det samme, siger Else Overbye.

Den tilgang har givet en god dynamik i personalegruppen. Og hvor omverdenen for fem år siden var begyndt at få mistillid til Team A, så er

teamet i dag kendt for at være handlekraftigt og troværdigt.

– Vi skal ikke snakke med os selv i lang tid, inden vi kan tage en beslutning. Hvis noget er en god idé, så gør vi det. Nu, hvor trivslen og fagligheden er kommet til at fungere, bliver der også sat mange nye ting i søen, og vi har fået mange flere opgaver, siger Carsten Henriksen.

Da han kom til for godt fire år siden, havde Team A 16 ansatte, og ca. 120 borgere var tilknyttet teamet. I dag er der 35 medarbejdere og 250 borgere – og en række nye opgaver er kommet til (se artiklen på næste side).

#### Skal være socialpædagog

– Når opgaverne på den måde er begyndt at strømme ind, så skyldes det uden tvivl, at vi gennem bedre trivsel har fået frigivet nogle kræfter til at arbejde endnu mere med fagligheden. Vi er simpelthen blevet bedre til at levere varen og skabe resultater, og vi er blevet bedre til at hjælpe hinanden, siger Jørn Axelsen.

Det har altid været socialpædagoger, der var ansat i Team A, og teamet har også taget en beslutning om, at sådan skal det blive ved med at være.

– Vi ved godt, at det måske ikke er en passende udmelding i alle kredse, men vi er ikke i tvivl om, at den vigtigste egenskab for at kunne arbejde her er, at man er en dygtig pædagog, siger leder Carsten Henriksen.

Han møder ergoterapeuter, social- og sundhedsassistenter og socialrådgivere, som også gerne vil arbejde i Team A, og som argumenterer med, at de også ved noget om autisme og ADHD.

– Det er da fint nok, men det er ikke udelukkende viden om autisme og ADHD, der kvalificerer dig til at arbejde her. Viden kan man altid opbygge, mens det vigtigste er, at man er en dygtig pædagog, der kan sætte sin faglige viden i spil. Gennem den pædagogiske tilgang kan vi møde de her mennesker på en måde, som gør, at de lærer at mestre deres liv så godt som overhovedet muligt, siger Carsten Henriksen.

I dag har Team A rejst sig igen, og der er faldet så meget ro på tingene, at tillidsrepræsentanten og arbejdsmiljørepræsentanten faktisk bliver brugt til at komme ud og fortælle andre i forvaltningen om den proces, de har været igennem.

– I dag er jeg stolt af min arbejdsplads. Vi er 35 dedikerede mennesker i Team A. Vi brænder for det, vi laver, og vi vil gerne hele tiden udvikle os selv og hinanden. Vi brænder alle sammen for samarbejdet og for at få tingene til at fungere, siger Jørn Axelsen. ■



## ARBEJDSMILJØ

# Nye opgaver til Team A

**Opblomstringen i bostøtte-teamet Team A i Aalborg Kommune har bl.a. ført til nye opgaver og samarbejde med nye parter**

Af Malene Skov Jensen, nyhedsrum@sl.dk

Foto: Tao Lytzen

**N**ye tider. Nye opgaver. Sådan er det blevet i Team A, der ud over bostøtte til unge og voksne nu fx også bliver brugt af jobcentret i Aalborg Kommune som mentorer for ledige med autisme og ADHD. Teamet sparrer også med jobcentrets medarbejdere, hvis de er usikre på, hvilke indsatser der skal sættes i værk i forhold til den enkelte borger.

Medarbejdere fra Team A har også vejledningsforløb med grupper af børn og unge, der har fået en diagnose. Her taler de om, hvordan de skal forstå deres diagnose, hvilke udfordringer det giver, og hvordan de kan kompensere for det. På samme måde vejleder de også forældrene til de unge og lærerne på de uddannelser eller afklaringsforløb, som de unge er på.

Team A har desuden fået stor succes med at udvikle konceptet for et nyt tilbud til unge med autisme og ADHD, som er i overgangen til voksenlivet og skal flytte hjemmefra. I tre boligselskaber råder tilbuddet over i alt 40 studielejligheder. Her får de unge deres egen lejlighed, men de har også adgang til en fælleslejlighed, hvor de kan lave aktiviteter sammen, og hvor bostøttemedarbejderne har base. De unge får bostøtte i deres eget hjem, men derudover får de også mulighed for at skabe netværk gennem fællesaktiviteter.

– Målgruppen er unge, som har for store udfordringer til at kunne bo selv, men som ikke er så støttekrævende, at de har brug for døgndekning. Mange af de unge har udfordringer med det sociale, og mange bliver socialt isolerede, hvis de flytter i egen lejlighed. Det har vi haft stor succes med at undgå i de her tilbud, siger Team A's leder, Carsten Henriksen.

Når de unges bostøttetimer bliver lagt sammen, betyder det, at der er adgang til en bostøttemedarbejder seks dage om ugen, hvor de unge ellers kun ville få bostøtte en eller to gange om ugen.

– Det giver tryghed, men derudover er det også væsentligt, at de unge faktisk bor i et helt almindeligt ungemiljø i almindelige studielejligheder med en masse andre unge. Der står ikke ADHD eller autisme i panden på dem, siger Carsten Henriksen. ■



**FORANDRING** Som nyttiltrådt leder var Carsten Henriksens første opgave at samle medarbejderne, så de sammen kunne formulere visionen for deres fremtidige samarbejde. Dermed var der forandring på vej.

## Vision for samarbejdsformen i Team A

Da Team A fik ny leder for godt fire år siden lavede personalegruppen i fællesskab et nyt og forpligtende samarbejdsgrundlag, som de har arbejdet efter siden:

- Vi skal være forpligtede til at være interesserede i og undrende i forhold til hinandens arbejde.
- Vi skal prioritere samvær med kollegerne.
- Vi skal kunne rumme og acceptere uenigheder og forskelligheder.
- Vi skal være loyale i forhold til fælles beslutninger.
- Vi er et fagligt/professionelt fællesskab og skal turde uenigheden.
- Snak i krogene er forbudt.
- Vi skal sørge for at få sagt tingene til de rette personer – også ved konflikt.
- Der skal være en kultur, hvor man bruger lederen.
- Vi skal anerkende og rumme vores forskelligheder og udnytte dem som en styrke.
- Vi har et personligt ansvar i forhold til at gøre opmærksom på, at/hvis man har et problem. Hvis man ikke selv ser det, er det kollegernes ansvar at 'blande sig'.

I samarbejdsgrundlaget har personalegruppen under hvert punkt uddybet, hvilke handlinger der skal til for at opfylde punkterne i praksis – fx at man siger tydeligt goddag og farvel til hinanden, at man er loyal over for fælles beslutninger, at det er ok at orientere lederen om, at man har det svært med en opgave eller har svært ved at modtage en ny borger osv.

## UNGDOMSKRIMINALITET

# Børn skal ikke stemples som kriminelle

Vi skal have stoppet fødekæden til ungdomskriminalitet. Her er de sociale indsatser og socialfagligheden afgørende, lyder det fra bl.a. Socialpædagogerne

Af Tina Løvbohm Petersen, tln@sl.dk

**T**idlig social indsats, skrædersyede løsninger og hjælp til de forældre, der af forskellige grunde ikke har magtet opgaven. Det er nogle af de indsatser, der er nødvendige for at bekæmpe ungdomskriminalitet, skriver Socialpædagogernes formand, Benny Andersen, i et debatindlæg på Altinget.dk.

Baggrunden er regeringens reformudspil mod ungdomskriminalitet 'Alle handlinger har konsekvenser', hvor regeringen bl.a. foreslår et nyt ungdomskriminalitetsnævn.

– Børn ned til 12 år er børn, og derfor bør de ikke placeres i et strafferetsligt system, som risikerer at stemple 'kriminelt' i panden på dem, før de overhovedet er kommet ud af livets startboks. Hvis vi ønsker indsatser, der bekæmper ungdomskriminalitet, skal der være fokus på de sociale indsatser og socialfagligheden, siger Benny Andersen.

Samme holdning kommer til udtryk i en kronik i Kristeligt Dagblad, hvor Søren Skjødt og Henrik Kaustrup, henholdsvis formand og konsulent i FADD (Foreningen af Dag- og Døgntil-

bud for udsatte børn og unge), skriver følgende:

– Når det drejer sig om børn på 12 til 15 år, er det ikke et spørgsmål om skyld eller ej. Det handler om, at et barn har brug for hjælp. Det er børn i mistrivsel snarere end kriminelle, der skal straffes, skriver de.

### Løsninger der virker

For både Socialpædagogerne og FADD er det helt afgørende, at et ungdomskriminalitetsnævn skaber løsninger, der virker for børn og unge.

– Derfor bør visitationen til og forankring af nævnene ligge i det sociale system, ligesom nævnet selvfølgelig skal have eksperter med den nødvendige socialfaglige viden siddende. Og det skal være kommunerne,

som bliver ansvarlige for den opfølgende indsats, som skal bringe de unge på ret kurs – lige fra skolegang og fritidstilbud til behandling og anbringelse, siger Benny Andersen.

Fra Søren Skjødt og Henrik Kaustrup lyder det:

– Det bør være et bredt sammensat nævn med juridiske, børnefaglige og indsatskyndige kompetencer, som hurtigt kan tage stilling til, hvad der skal ske med børn, der begår alvorlig kriminalitet. [...] Den relativt lille gruppe af de allermest udsatte børn og unge har brug for en fagligt specialiseret, insisterende, håndholdt og koordineret indsats. ■

Læs hele Benny Andersens debatindlæg via [www.kortlink.dk/sxfn](http://www.kortlink.dk/sxfn)

## PENSION

# Kig ind i fremtiden

Er der råd til det liv, du gerne vil leve som pensionist? PKA har lanceret et nyt digitalt rådgivningsværktøj, hvor du kan få et hurtigt overblik over din pensionsøkonomi

Af Malene Dreyer, mad@sl.dk

**D**rømmene om tilværelsen ser forskellig ud, alt efter hvem vi er – også når vi bliver pensionister. Nogle vil gerne rejse verden tynd, andre håber at kunne blive boende i

huset, og andre igen prioriterer at have råd til teaterture eller kolonihavehuset.

Men hvad kræver det egentlig af din økonomi at indrette tilværelsen efter arbejdslivet, som du drømmer om? Det kan du blive klogere på ved hjælp af et nyt digitalt værktøj, som pensions-selskabet PKA har udviklet.

Ved hjælp af PKAoverblik kan du se hvor mange penge, du kommer til at have til dig selv som pensionist – og hvordan beløbet ligger i forhold til din nuværende indtægt.

### Østers eller leverpostej?

En kort guide med spørgsmål til dine forventninger til fremtiden

– fx angående bolig, dagligvarer, rejser, fritid og fornøjelser og transport – kobles med dine personlige oplysninger, og på den baggrund beregner værktøjet, hvordan din fremtidige økonomiske situation vil se ud. Du kan også se, hvor meget du eventuelt skal lægge til side, hvis du skal have råd til at leve det liv, du ønsker.

Værktøjet giver et fingerpeg. Men du kan få et mere udførligt gennemsyn af din personlige økonomi, hvis du logger ind på PKA med NemID eller kontakter en af selskabets rådgivere til en samtale om din situation. Du finder værktøjet på [pka.dk/pkaoverblik](http://pka.dk/pkaoverblik)

Du kan også besøge [pka.dk](http://pka.dk), hvor du kan læse mere om regeringens nye skatteaftale – en aftale, der nu gør det mere fordelagtigt at spare op til pensionen også i de sidste år af arbejdslivet. Det kan du læse mere om på [pka.dk](http://pka.dk).

En anden måde at blive klogere på din pension er at bruge den nye app 'PKA Din pension'. Med få klik ser du, hvordan din pensionsopsparing er i forhold til andre medlemmer.

Du kan nemt komme fra appen til din personlige profil på [pka.dk](http://pka.dk) eller kontakte en pensionsrådgiver i PKA. Appen kan hentes i både App Store og Google Play. ■





## LÆSERMØDE

# Hvad læser du altid – og aldrig?

Hvad skal der til for, at du læser dit fagblad? Og rammer vi plet i forhold til dit arbejdsliv? Det var 25 medlemmer i Kreds Østjylland med til at svare på, da Socialpædagogen afholdt det første af en række læsermøder

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

Relevant i forhold til arbejdsmiljø og trivsel. 'Godt dilemma'. 'Interessant fordi det er mit område, det handler om'. 'Elsker artikler om etik'. Sådan lyder nogle af svarene på spørgsmålet 'Den her artikel fanger mig, fordi...' Svar, der er skrevet på grønne post-it-lapper og klæbet fast

på artikler fra Socialpædagogen, der er hængt op på væggen.

På en lige så stor samling lyserøde lapper er der derimod masser af eksempler på, hvad der ikke lige vækker interesse: 'Føler mig stopfodret omkring familiepleje-issues'. 'Kan ikke forstå budskabet'. 'Kedeligt' og 'Bare endnu et smart redskab'.

Vi er på Centralværkstedet i Aarhus en torsdag aften i februar, hvor 25 medlemmer fra Kreds Østjylland har sagt ja til at forlænge deres arbejdsdag en god times tid for at sætte fokus på fagbladet Socialpædagogen. Fagbladets redaktion er mødt op for at tage imod ris og ros – og komme i direkte dialog med medlemmerne for at blive klogere på, hvorvidt bladet rammer plet.

Leder af forbundets kommunikationsenhed, Klaus Lange, byder velkommen og starter med at takke de tilstedeværende for at tage sig tid til at bidrage med deres meninger:

I skal turde være mere kritiske, og så skal I skrive artikler, som rammer mig på følelserne

Deltager på læsermødet



DEN HER  
ARTIKEL  
FANGER MIG,  
FORDI ...

DEN HER  
ARTIKEL  
GIDER JEG  
IKKE AT LÆSE,  
FORDI ...

## GØR OS KLOGERE PÅ DIT FAGBLAD

Læsermødet i Aarhus var det første af en række, og det næste afholdes i Kreds Storkøbenhavn 26. februar. Senere følger yderligere møder – både som 'rigtige' møder rundt om i landet og i digital form i facebookgruppen 'Socialpædagog til socialpædagog'.

Startpunktet på mødet i Aarhus var deltagernes positive og negative kommentarer om artiklerne fra to udvalgte fagblade: 'Den her artikel fanger mig, fordi...' og 'Den her artikel gider jeg ikke læse, fordi...'

Husk, at du altid er velkommen til at skrive til os om bladets indhold – fx om dette blad. Fortæl os fx med afsæt i de to spørgsmål fra læsermødet, hvorfor du har læst en artikel, eller hvorfor du ikke gad læse en anden.

Skriv til os på [nyhedsrum@sl.dk](mailto:nyhedsrum@sl.dk)

– Årsagen til, at vi er her, er ganske enkel: Vi vil gerne blive endnu bedre til at lave et fagblad, der afspejler jeres hverdag og møder jeres behov. Derfor har vi brug for at høre, hvad I synes om det fagblad, vi går og laver til jer.

### Tid er en vigtig faktor

Den hurtige øvelse med at skrive ris og ros på de konkrete artikler fra to fagblade er da også kun startskuddet til en tættere dialog, hvor deltagerne fordelt på fire grupper får mulighed for at sætte flere ord på, hvordan de opfatter deres fagblad.

Det handler både om bladets udformning og indhold – og om, hvorvidt artiklerne handler om det, der rører sig i medlemmernes liv både på arbejdet og privat.

Og i de fleste af grupperne står det hurtigt klart, at tid spiller en væsentlig rolle for, hvordan fagbladet bliver læst.

– Tiden er en kæmpe udfordring i mit liv, så alt det, der virker for uinteressant, det sorterer jeg fra. For mig er det derfor vigtigt, at jeg lynhurtigt kan afkode, om det er noget, der er relevant for mig og mit fagområde – ellers ender bladet i stakken af andre ulæste blade, lyder det fx fra en af de fremmødte læsere.

### Følelser og fællesskab

Et professionelt look, gennemarbejdede artikler og så det, at bladet er produceret CO2 neutralt, er nogle af de point på pluskontoen, læserne deler ud af. Og der er også roser til emner, der samler socialpædagoger på tværs af arbejdsfelt som fx artiklerne om uønsket seksuel opmærksomhed, deltidsproblematikken og sammenhængen mellem faglighed og arbejdsmiljø.

Ved et bord bliver der snakket om, at fagbladet skal vække følelser hos læserne, og her rammer vi langt fra altid skiven, lyder det.

– Hvis der er noget, jeg hader, så er det de der glansbilledeartikler om, at det hele går så godt. For sådan er virkeligheden jo aldrig. I skal turde være mere kritiske, og så skal I skrive artikler, som rammer mig på følelserne. Som gør mig vred, glad eller trist og giver mig lyst til at handle, påpeger en.

Og så er fællesskabsfølelsen også værd at dyrke lidt mere for Socialpædagogen, lyder det ved et andet af de små cafeborde:

– Som fagblad skal I fremme det fællesskab, vi har ude på arbejdspladserne. Bladet skal være noget af det, vi har sammen og få os til at føle, at vi hører sammen. Men det kræver jo, at I serverer stoffet på en måde, som giver os lyst til at dele bladet og snakke om det, vi har læst. ■

**PÅTALE** Mere kritisk tilgang og flere følelser, der giver lyst til at handle – sådan lød en af efterlysningerne på læsermødet, hvor 25 østjyske medlemmer kom med deres mening om fagbladet Socialpædagogen.





## LÆSERMØDE

## 3

## SKARPE

På læsermødet bad vi tre af deltagerne svare på tre spørgsmål om fagbladet: Hvad elsker du? Hvad er det værste? Og hvad savner du?

Af Klaus Lange, Kit Lindhardt og Tina Løvbom Petersen, nyhedsrum@sl.dk  
Foto: Kissen Møller Hansen



### Vibeke Hyldgaard

61 år, værkstedsassistent, CBR Randers

#### Hvad elsker du?

Jeg kan godt lide de der artikler om ytringsfrihed, og hvordan man – på en god måde – kan sige alting uden at blive klandret for at være krakilsk, emsig eller paragrafrytter bagefter.

#### Hvad er det værste?

Jeg springer let og elegant hen over de tunge artikler. Fx den forside omkring arbejdsglæde, hvor der står fire linjer på forsiden. Jeg magter slet ikke at gå i gang med den.

#### Hvad savner du?

Jeg savner en masse om mit fagområde. Om værkstedsassistenterne og beskyttet beskæftigelse. Hvilken indflydelse det har for vores borgere at være i beskyttet beskæftigelse? Og hvilken indflydelse det har for de firmaer, vi arbejder for, at de er socialt bevidste omkring, hvor de placerer deres opgaver. Jeg savner nogle artikler, hvor der står, at vi gør en forskel, selvom vi ikke er uddannede socialpædagoger.



### Melanie Lynghøj Sørensen

36 år, socialpædagog, Lyngåskolen

#### Hvad elsker du?

Når der er artikler, der er forskningsrelaterede eller handler om metoder, faglighed eller det fælles faglige fundament. Jeg så fx en artikel, der handler om, at neuropædagogik er det nye hit. Det er interessant, for jeg vil gerne læse, hvordan det bliver brugt i praksis.

#### Hvad er det værste?

Jeg underviser på STU'en som socialpædagog, og fagbladet rammer ikke helt det, jeg har brug for i forhold til mit arbejde der. Vi er sådan et lille område, så på mange måder vil vi også gerne have lidt plads.

#### Hvad savner du?

Jeg savner, at cases og konkrete eksempler fra enkelte arbejdspladser får noget mere perspektiv og bliver bredt ud, så det bliver relevant, selvom man ikke arbejder med præcis det område. Der er meget special- og socialpædagogisk forskning, som kunne være med til at give artiklerne det perspektiv.



### Iben Hjortshøj Møller Christensen

34 år, socialpædagog, Bofællesskabet Hjortshøj

#### Hvad elsker du?

At det bliver serveret lige i min postkasse. Jeg skal ikke gøre noget, det kommer lige til mig. Og jeg er især glad for de ting i bladet, der handler om mit fagområde.

#### Hvad er det værste?

Jeg synes, at jeres billeder er for mørke og triste. Med alle de besparelser, vi er underlagt for tiden inden for handicapområdet, så trænger vi altså til at se lidt glade farver og gnist, så vi kommer til at tro lidt mere på tingene. Det må ikke blive for dystert.

#### Hvad savner du?

Jeg vil gerne læse mere om arbejdsmiljø. Vi er i en tid, hvor der er færre penge til de samme behov. Beboerne har jo ikke ændret sig i forhold til for 20 år siden – men midlerne er anderledes i dag, og vi skal løbe stærkere. Så jeg vil rigtig gerne læse artikler, der kan klæde mig bedre på til at holde til jobbet, så jeg ikke brænder ud før tid.

## BØGER

Redigeret af Tina Løvbohm Petersen



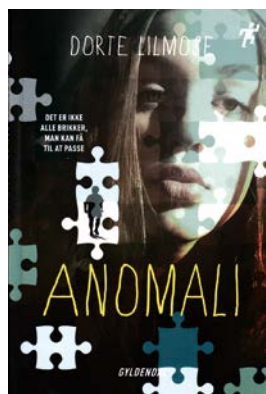
### Seksuel chikane på arbejdspladsen

Af Anette Borchorst og Lise Rolandsen Agustín

I en tid, hvor #metoo-kampagnen for alvor har vist, at mange seksuelle krænkelse ikke kommer frem i lyset, tager bogen her fat i sexshikanesager på danske arbejdspladser fra slutningen af 80'erne til i dag. Bogen er den første samlede danske analyse af seksuel chikane.

Den bygger på analyser af i alt 95 sager ved civile domstole, i Tvistighedsnævnet og i Ligebehandlingsnævnet samt 55 arbejds-skadesager, hvoraf de fleste stammer fra omsorgsfag, hvor krænkere ofte er borgere eller patienter. Blandt bogens konklusioner er, at mange arbejdspladser har uklare spilleregler for samværet mellem kolleger og ledere, og at der i retssagerne ofte er tvivl om, hvorvidt de krænkede selv har bidraget til den grænseoverskridende omgangstone. En anbefaling i bogen lyder da også, at man på arbejdspladsen bør have en klart formuleret politik om nul-tolerance over for seksuel chikane og procedurer for, hvordan den slags sager skal behandles. For seksuel chikane bør takles som et problem i kulturen på arbejdspladsen frem for som den enkeltes problem.

Aalborg Universitetsforlag. 294 sider. 298 kr.



### Anomali

Af Dorte Lilmoose

'Mor! Jacob har anfald'. Hun åbner døren. Jacobs kinder er våde. Det har jeg ikke set på den måde før. 'Han skal have medicin', råber jeg. Mor bliver stående. 'Hvor er hans medicin, mor?' Jacobs hoved banker fra side til side. I bogen Anomali møder læseren den 17-årige Jacob, som er stærkt autistisk. Han er bomstærk og helt uden for pædagogisk rækkevidde, som bogens fortæller – Jacobs lillesøster Saga – selv beskriver det. Hun fortæller den

personlige historie om, hvordan familiens hverdag i høj grad handler om at få livet til at fungere med og omkring Jacob. Om hvordan hun nogle gange nærmest hader sin bror, fordi der hele tiden er så mange ting, der skal ofres, så hun indimellem mest føler sig som gidsel i forældrenes udsigtsløse kamp. Og om hvordan hun nogle gange er flov over sin bror og måske også lidt bange for ham. Bogens forfatter har selv arbejdet i mange år med børn, unge og voksne med autismespektrumforstyrrelser og deres pårørende – og bogen giver et fint og meget hudløst indblik i, hvordan det er at være 15 år og føle sig som storesøster til en bror, som stadig er som et lille barn. Man fornemmer, hvordan Saga mestrer kunsten at gå på listefødder og være nærmest usynlig i sin familie. Selvom bogen hører til i kategorien 'for unge', kan den sagtens læses af voksne også.

Gyldendal. 172 sider. 179,75 kr.

### Socialret – Børn og unge

Af Trine Schultz, Hanne Hartoft, John Klausen og Nina von Hielmcrone

Her er en omfattende opslagsbog, der kan bruges af sagsbehandlere, rådgivere og andre fagpersoner med interesse for børne- og ungeområdet – og som serverer en systematisk gennemgang af retsgrundlaget for kommunernes administration af hele børne- og ungeområdet. Afsættet er den lovgivning, som har relation til opgaverne i de kommunale børne- og ungdoms-

forvaltninger – altså den lovgivning, som bl.a. medarbejdere, der beskæftiger sig med sager vedrørende udsatte børn og unge, arbejder med. Reguleringen af børne- og ungeområdet er både kompleks, omfangsrig og præget af hyppige ændringer, og derfor har det ifølge forfatterne været en udfordring at skrive bogen, så den ikke blot fungerer som et øjebliksbillede men en fremstilling af områdets grundlæggende retlige fundament. Derfor er detaljeringsgraden i mange af kapitlerne da også høj, men det er netop for at give en sammenhængende fremstilling af alle relevante lovområder, principper og regler. Hovedfokus i bogen retter sig mod børn og unge, hvor der et behov for særlig støtte på grund af særlige sociale problemer eller nedsat psykisk og/eller fysisk funktionsevne.

Djøfs Forlag. 496 sider. 400 kr.



### Børn og unge, psykiatri og samfund

Af Søren Hertz

Hvad er der galt? Er der tale om psykisk sygdom? Det er nogle af de spørgsmål, der ofte bliver stillet, når børn og unge ikke trives. Men børn og unge er ikke problemet. De viser problemet, lyder budskabet i bogen her, som er skrevet af en børne- og ungdomspsykiater. Bogen handler om det levede liv, de mange arenaer, de moderne magtformer, men også om rammer og betingelser, ulige sociale vilkår, økonomiske stramninger – og børn og unges uanede muligheder. Bogen fokuserer bl.a. på sammenhængen mellem social udsathed og børne- og ungdomspsykiatri ud fra tanken om, at de to ting hører sammen. Fordi det mentale og dermed det psykiatriske lever i det sociale – og fordi social udsathed og afmagt kan få fænomener til at fremtræde psykiatriske. Her er tale om en socialpolitisk perspektivbog, der opfordrer læseren til at tage stilling: Hvad stiller vi op med børn og unge, der ikke trives? Hvordan kommer vi til at deltage i de sammenhænge og bevægelser, som får børn og unge til at trives og udvikle sig? Og hvordan får vi øje på de muligheder, der opstår, når vi benytter børn og unges trivsel og mistrivsel som spejl på samfundsudviklingen.

Akademisk forlag. 248 sider. 299,95 kr.





## BESKÆFTIGELSE

Der er gode muligheder for at give de her mennesker et arbejdsliv, hvis vi nytænker jobcentersystemet og i højere grad laver individuelle indsatser, som oven i købet giver flere penge i kommunekassen på længere sigt

Michael Madsen, kasserer, Socialpædagogerne

## Kommune tjener på at få udsatte i job

I Hjørring har en målrettet indsats for at få udsatte i job givet overskud i kommunekassen. Det er vejen frem, mener forbundskasserer Michael Madsen, som ser oplagte muligheder for også at bringe socialpædagoger i spil som mentorer

Af Kit Lindhardt, klt@sl.dk

Rikke fra Hirtshals var langtidssygemeldt og lænket til sengen med social angst og en depression, som gjorde hende ude af stand til at handle ind og være sammen med sine fire børn og fire hunde. Sygedagpengeperioden var ved at løbe ud, og det hele var ved at falde fra hinanden – indtil Hjørring Kommune satte ind med en skræddersyet indsats for at få hende tilbage i job. Den indebar bl.a. hundetræningsterapi og en mentor, hun havde tillid til i forvejen, som fulgte hende tæt i hele processen. I dag er hun leder for 20 medarbejdere i fiskeindustrien.

Hjørring er en af de kommuner, der har investeret massivt i

at få arbejdsløse som Rikke i job. De mange millioner, som Hjørring investerer i indsatserne, kommer ifølge kommunens beregninger dobbelt igen som besparelser i forsørgelsen af de samme mennesker.

Forbundskasserer i Socialpædagogerne Michael Madsen er begejstret over, at kommuner som Hjørring viser, at det er muligt at hjælpe udsatte mennesker på kanten af arbejdsmarkedet i job med den rigtige tilgang til opgaven.

– Hjørring kan dokumentere, at der er gode muligheder for at give de her mennesker et arbejdsliv, hvis vi nytænker jobcentersystemet og i højere grad laver individuelle indsatser, som oven i købet giver flere penge i kommunekassen på længere sigt, siger han.

### Hensyn til borgeren

Ifølge Hjørring Kommunes økonomi- og arbejdsmarkedsdirektør, Leif Johannes Jensen, er kommunen gået om bord i et systemskifte for at få flyttet flere borgere fra passiv forsørgelse til arbejdsstyrken.

– Vi ansætter flere mentorer, sagsbehandlere og virksomhedskonsulenter og udbyder en vifte af sundhedsfaglige tilbud for at lave individuelle og håndholdte indsatser, som

giver mening for den enkelte borger. Det vigtigste er, at borgeren er i centrum. Derfor har vi også afskediget folk, som ikke kan sætte sig ind i borgerens individuelle behov, fortalte han i slutningen af januar på et møde i LO om socialpolitik og den socialfaglige indsats for personer på kanten af arbejdsmarkedet.

I 2015 søsatte Hjørring den nye beskæftigelsesindsats, som kommunen investerer 158 mio. kr. i til og med 2019. Forventningen er til gengæld, at Hjørring vil spare knap 313 mio. kr. på den passive forsørgelse. Det betyder, at kommunen får et overskud på 154 mio. kr. fra 2015-2019. Alene i år investerer kommunen ca. 38 mio. kr. i indsatsen. Til gengæld vil der ifølge kommunens beregninger være kommet ca. 91 mio. kr. retur til kommunekassen ved årets udgang.

### Mentorer giver skub

Michael Madsen ser muligheden for en kobling mellem investeringstankegangen og socialpædagogik, som kan bruges til at hjælpe borgere, der har behov for støtte til at holde fast i arbejdsmarkedet.

– Der er allerede nogle af vores medlemmer, der som en del af deres arbejdsopgaver

fungerer som mentorer i kommunerne og giver et skub til fx psykisk sårbare unge eller mennesker med misbrugsproblemer, som har svært ved at komme op om morgenen og passe et arbejde, siger han.

Han mener, at der er behov for, at flere kommuner indser, at det ikke er nok at sende folk på kanten af arbejdsmarkedet i job – der skal også følges op og sikres, at de fastholdes i arbejdet. Det er altså her, socialpædagoger – som i nogle tilfælde allerede kender borgeren fra andre kommunale tilbud – kan komme ind i billedet.

### Politisk opbakning

Også politisk er der bred opbakning til investeringstankegangen, som også Silkeborg, Ballerup og Aabenraa Kommune har taget til sig. Beskæftigelsesminister Troels Lund Poulsen (V) har flere gange opfordret andre kommuner til at efterligne det, de fire kommuner gør rigtigt.

– Vi står med mangel på arbejdskraft allerede i 2018. Vi er for dårlige til at fremhæve de gode eksempler. Alle kommuner vil helst opfinde deres egne modeller. Lad være med det. Smøg ærmerne op – der er ingen undskyldning, har Troels Lund Poulsen sagt til Avisen Danmark. ■

## PSYKIATRI

# Svært at holde fast i de sunde vaner

**Det kræver tydelig ledelse, god tid og de rette kompetencer, hvis man vil sikre et sundt liv for borgere med psykiske lidelser, viser nyt dansk studie**

Af Tina Løvbohm Petersen, tln@sl.dk

**15** til 20 års kortere levetid. Det er fremtidsudsigten for mennesker med en psykisk sygdom ifølge flere videnskabelige undersøgelser. Med den viden som afsæt har man på udvalgte kommunale og regionale botilbud i Region Midtjylland forsøgt at give beboere med psykiske lidelser bedre muligheder og rammer for fitness, gåture og sundere mad efter en særlig sundheds- og livsstilsmodel, SLIPS.

Men selvom ledelse og medarbejdere på bostederne finder modellens ideer til sund

livsstil både meningsfulde og fornuftige, så har det vist sig at være udfordrende at oversætte dem til handling i botilbudenes dagligdag. Det fremgår af en ny rapport om projektet 'Sundere liv i socialpsykiatrien', som er udgivet af forsknings- og konsulenthuset Defactum i Region Midtjylland.

Ifølge seniorforsker Viola Burau kræver det først og fremmest god og tydelig ledelse, hvis de sunde tiltag skal blive til gode vaner:

– Det er svært at engagere sig og være en god rollemodel, når flere nye aktiviteter sættes i gang for hurtigt. Der er ofte ikke tid til det i dagligdagen, og så bliver kagen hurtigt en terapeutisk løftestang. Det er nemmere at være gode rollemodeller, når ledelsen opstiller en tydelig målsætning, laver klare retningslinjer og selv engagerer sig i arbejdet.

I forbindelse med projektet er der bl.a. afholdt kurser på tværs af botilbud og kommuner til gensidig inspiration, der er udarbejdet et inspirationskata-

log med sundhedsfremmende og forebyggende tiltag, som støtter sund mad, bevægelse og røgfri miljøer – og der er uddannet sundhedsvejledere med brugerbaggrund.

## Skeptiske medarbejdere

I projektet har det overordnede mål været at fremme sundheden og forebygge kronisk livsstilsbetingede sygdomme blandt psykisk syge borgere i socialpsykiatriske tilbud. Men evalueringen af indsatserne på fire botilbud har vist, at det i hverdagen kan være noget af en udfordring at få grøntsagerne længst frem i køleskabet – og løbetøjet hevet ud af det bagerste hjørne af garderobeskabet.

I rapporten om projektet fremgår det, at der har været stor forskel på medarbejdernes engagement på botilbuddene – og at engagementet ofte kunne kædes sammen med, hvorvidt medarbejderne oplevede, at ledelsen tog del i det daglige arbejde med at indføre en sundere livsstil for borgerne.

– Nogle medarbejdere var i høj grad engagerede. De involverede sig i de sundhedsfremmende aktiviteter og agerede rollemodeller for brugerne, når de traf sunde valg i hverdagen. Andre var mere forbeholdne, siger Viola Burau i en pressemeddelelse fra Defactum.

Forskerne i projektet konkluderer derfor, at vil man opnå positive effekter af en sundhedsindsats på fx et bosted, så kræver det, at personalet er opmærksomme og fleksible nok til at håndtere de komplekse behov og varierende forudsætninger hos borgerne.

– I starten var der skepsis overfor at skulle lave endnu en sundhedsindsats. Men hvis medarbejderne får de nødvendige kurser, så de får større viden om, hvordan de arbejder med sundhed og sundhedsfremme i hverdagen, så overvinder de fleste med tiden den værste skepsis, lyder det fra Viola Burau. ■

Læs mere via [kortlink.dk/sz9y](http://kortlink.dk/sz9y)

## Tilmelding til landskonference for familieplejere er åben

Den 29. og 30. maj på Comwell i Middelfart

Landsudvalget for familieplejere åbner dørene op til årets konference for familieplejere med to spændende dage med faglighed, debat og hjertevarme historier.

På konferencen har du bl.a. mulighed for at høre Ann E. Knudsens oplæg om hjernen og omsorgssvigtede børn og unge. Socialtilsyn Midt kommer og fortæller om deres arbejde på familieplejeområdet. Og så vil også være fokus på Lov om voksenansvar og de dilemmaer, som man støder på i hverdagen som familieplejer.

**Tilmeldingsfrist: 6. april 2018**

Yderligere oplysninger og tilmelding: [www.sl.dk/kalender](http://www.sl.dk/kalender)



## ANBRAGTE

# Udredning påvirker børns læring

Når det skal besluttes, hvordan man bedst støtter anbragte børns skolearbejde, har det betydning at bruge en udredningsmetode, hvor man også indsamler viden om, hvordan barnet lærer nyt og løser opgaver. Det viser en ny undersøgelse fra VIVE

Af Lea Holtze, lthe@sl.dk

Undersøgelse efter undersøgelse har påvist, at anbragte børn og unge typisk klarer sig langt dårligere i skolen end andre børn. Derfor har de brug for skolestøttende indsatser.

For at give den bedst mulige støtte skal det derfor afklares, hvilket støttebehov barnet har. Og her har det betydning, hvilken udredningsmetode man anvender, viser en ny undersøgelse fra VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd.

I undersøgelsen har forskerne fulgt to grupper anbragte børn i alderen 6-14 år. Alle børnene har modtaget den skolestøttende indsats LUKoP, hvor lærere, plejeforældre og en psykolog arbejder sammen om at støtte barnet, og hvor indsatsen er tilrettet efter hvert enkelt barn.

Støtten til den ene gruppe børn var tilrettet på baggrund af en udredning, hvor metoden dynamisk assessment indgik. Støtten til den anden gruppe blev tilrettet på baggrund af en konventionel udredning i form af fx en IQ-test.

Dynamisk assessment adskiller sig fra en konventionel ud-

redning ved ikke kun at vurdere barnets kognitive færdigheder, men ved også at indhente viden om, hvordan barnet lærer nyt og løser opgaver. Den information skulle vise sig at gøre en forskel.

## Bearbejder viden bedre

For i de tilfælde, hvor metoden dynamisk assessment indgik i udredningen, blev børnenes kognitive evner forbedret markant. Børnene forøgede deres IQ og blev bedre til at bearbejde ny information og løse abstrakte problemstillinger.

– I undersøgelsen finder vi, at dynamisk assessment giver større fokus på børnenes indlæringsmæssige forudsætninger – og på, hvordan de nære voksne kan understøtte barnets kognitive udvikling både i skolen og i hjemmet ved bl.a. at guide barnet og give det struktur i udfordrende situationer, forklarer forsker og leder af projektet Misja Eiberg i en kommentar til undersøgelsen.

I forhold til de faglige færdigheder var der kun en lille forskel på de to grupper børn, og her var det gruppen af børn, hvor støtten var tilrettet ved hjælp af den konventionelle udredning, der klarede sig bedst ved at være hurtigere til læsning af enkelte ord end de andre børn.

Det fortæller forskerne, at styrkede kognitive evner ikke bare kan omsættes til faglige færdigheder, uddyber Misja Eiberg.

– Selvom styrket kognitiv kapacitet er et vigtigt fundament for faglig læring, skal faglige kompetencer i sig selv indlæres og trænes. Det er dog yderst positivt, at børnene har udviklet deres kognitive funktioner gennem indsatsen, for det fundament skal børnene jo stå på i deres fremtidige indlæring, siger hun. ■

## NOTER

### Udsigt til færre meningsløse ressourceforløb

Mennesker skal ikke sendes i ressourceforløb, hvis der ikke er udsigt til, at deres arbejdsevne kan udvikles. Derfor skal reglerne præciseres, lyder det i en ny aftale blandt forligspartierne om førtidspension. Den nye aftale betyder, at kommunerne fremover skal kunne pege på indsatser, hvor der er en realistisk forventning om, at borgeren kan udvikle sin erhvervsevne, før borgeren sendes i et ressourceforløb. I LO kalder næstformand Ejner K. Holst aftalen et skridt i den rigtige retning af at få færre meningsløse ressourceforløb. 'Vi har været vidne til alt for mange helt urimelige historier om meget syge eller nedslidte mennesker, der ikke har kunnet få førtidspension, fordi loven var for rigid. Jeg er tilfreds med, at den nye aftale medvirker til, at flere nedslidte fremover kan få førtidspension', siger han.

tlh

### Sociale indsatser i dagtilbud er kortlagt

Landets dagtilbud har i dag en lang række samarbejde med forældre, sundhedsplejersker, socialrådgivere og frivillige. Nu har VIVE – Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd kortlagt indsatserne. Afdækningen viser, at der er 125 praksisser for samarbejde. VIVE har desuden udvalgt 13 lovende praksisser, som er beskrevet nærmere. En af dem er projektet 'Familiegrupper i dagtilbud' fra Aarhus Kommune, der sætter tidligt ind over for begyndende trivselsproblemer hos børn ved at gøre forældrene sikrere i forældrerollen. Et andet er projektet 'Forebyggelsesteam i dagplejen' fra Ærø Kommune, der fokuserer på tidlig opsporing af udsatte børn.

lhe

### Forbundet støttede Danmarks Indsamling

Der blev samlet mange millioner ind, da Danmarks Indsamling løb af stablen den første lørdag i februar, og Socialpædagogerne bidrog også som forbund med 10.000 kr. Bag Danmarks Indsamling står DR og Danmarks 12 største humanitære organisationer. Målgruppen for indsamlingen var i år verdens hjemløse børn. Og Socialpædagogernes bidrag handler om solidaritet, siger forbundsformand Benny Andersen: 'Det er måske ikke så tit vi bruger det ord – solidaritet. Det har altid været en del af mig, og jeg er stolt over, at være formand for et fagforbund, der også har solidaritet som en bærende værdi', siger han. Årets indsamling gav næsten 79 mio. kr., og gennem de 12 år, indsamlingen har fundet sted, er der nu samlet over 1 mia. kr. ind.

jni

### Nye veje til inklusion

Mangler I inspiration til aktiviteter og ledsagelse for borgerne på jeres tilbud? Måske er der så ideer at hente i Socialstyrelsens nye webtema om brug af frivillige og aktiviteter inden for kultur, idræt, friluftsliv eller ferieture for borgere med handicap. Temaet samler op på mere end 30 initiativer, der er alle en del af satspuljeprojektet 'Nye veje til aktiviteter og ledsagelse for personer med handicap'. Fælles for borgerne i projekterne er, at de ikke kan færdes alene på grund af betydeligt og varigt nedsat fysisk eller psykisk funktionssevne, men gennem indsatserne er de blevet tilbudt bedre mulighed for et aktivt og selvstændigt liv. Ud over webtemaet har Socialstyrelsen også udarbejdet en pjece om erfaringerne fra initiativerne. Find det hele via [www.kortlink.dk/sz26](http://www.kortlink.dk/sz26).

jni

## ARBEJDSMILJØ

# Politianmeldelser møder kritik

**Autismeforeningen får ofte henvendelser om borgere med autisme, som er blevet politianmeldt for vold mod bl.a. socialpædagoger. Men anmeldelserne er nødvendige for at sikre medarbejderne ret til erstatning**

Af Kit Lindhardt, klt@sl.dk

**A**lt for mange mennesker med autisme bliver politianmeldt for at have begået vold mod fx socialpædagoger eller andet personale på bosteder og dagtilbud.

Sådan lyder kritikken fra Autismeforeningen, som sidste år modtog 149 henvendelser fra

pårørende om igangværende og afsluttede retssager, skriver DR Nordjylland.

Formand for Autismeforeningen, Heidi Thamestrup, mener ikke, at løsningen på problemet er at straffe autister, som netop er på et bosted, fordi de ikke altid kan tage ansvar for deres handlinger.

– Det, de har brug for, er pædagoger, der ved, hvordan man går til autister, og ved, hvor grænsen går i forhold til, hvad man kan kræve af dem og nøjagtigt hvornår, der skal sættes ind med omsorg og pædagogik, siger hun til DR Nordjylland.

## Ønsker ikke at anmelde

Ifølge Socialpædagogernes formand, Benny Andersen, er det vigtigt at pointere, at det ifølge Erstatningsnævnets praksis kræver en politianmeldelse, hvis man som fx socialpædagog vil

søge om erstatning og godtgørelse for personskade:

– Vi ønsker ikke at skulle politianmelde borgerne. Men vi er tvunget til det, fordi lovgivningen er sådan. Jeg forstår godt, at det lyder mærkværdigt, at man skal anmelde mennesker, som har brug for støtte. Men det er desværre virkeligheden.

Ønsket er derfor, at lovgivningen bliver lavet om, så kommunerne har en forsikring, der sikrer de ansatte, så det ikke bliver nødvendigt at skulle anmelde en borger for at få erstatning for en arbejdsskade.

## Visitation er afgørende

Derudover er Benny Andersen helt enig med Heidi Thamestrup i, at der er behov for, at mennesker med autisme mødes med den rette faglighed for at undgå episoder, der fører til politianmeldelse.

For det første kræver det, at kommunerne visiterer korrekt, så der sker de rigtige match mellem den enkelte borger med autisme og et tilbud, som kan give den bedst mulige faglige støtte til netop den borger.

For det andet skal det sikres, at der er den rette faglighed på tilbuddene – og ikke mindst at der er nok af den.

– Du kan være nok så dygtig en socialpædagog, men det batter bare ikke, hvis du er den eneste på arbejde. Man skal som socialpædagog kunne kræve, at man fx ikke arbejder alene, og at man har tilstrækkelig tid til at kunne gøre en forskel. Vi ved jo godt, at stærk faglighed vokser og næres i stærke faglige miljøer, siger Benny Andersen. ■

*Læs mere om arbejdsskader og krav om politianmeldelse på sl.dk via [www.kortlink.dk/lq93t](http://www.kortlink.dk/lq93t)*

## BESKÆFTIGELSE

# Socialpædagogerne med i centralt råd

**Kasserer Michael Madsen har fået plads i Beskæftigelsesrådet**

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

**H**vor skal grænserne trækkes i beskæftigelsesindsatsen? Hvilke indsatser skal der investeres i over for svage ledige? Og hvem skal stå for den primære indsats over for de ledige?

Disse spørgsmål er blandt emnerne på dagsordenen i

Beskæftigelsesrådet (BER), som Socialpædagogernes forbundskasserer, Michael Madsen, netop er blevet udpeget til som en af LO's repræsentanter.

Sammen med 26 andre medlemmer skal han rådgive ministeren på beskæftigelsesområdet forud for større beskæftigelsespolitiske udspil, om forsøgsaktiviteter, projekter og udviklingsprogrammer og om lovforslag og regler. Rådets medlemmer kommer fra arbejdsmarkedets parter (DA, LO, FTF, AC og LH), KL og Danske Handicaporganisationer, og det

udsender hvert år en beskæftigelsespolitisk redegørelse, der har fokus på resultater og effekter af beskæftigelsesindsatsen.

Pladsen i rådet giver både indflydelse og viden, påpeger Michael Madsen:

– Det er en gevinst at sidde med ved bordet, fordi det betyder, at vi sidder med tæt på den arbejdsmarkedspolitiske dagsorden, tæt på ministerens udmeldinger og tæt på de overordnede strategier på beskæftigelsesområdet. Og det giver os samlet set et bedre udgangspunkt for vores egen indsats.

Michael Madsen peger på et par fokuspunkter, han vil have i arbejdet, som også har særlig opmærksomhed lige nu:

– Jeg vil sammen med LO have stærkt fokus på revisionen af loven om aktiv beskæftigelse, som der jo er stor debat om for tiden. Vi vil også gøre en fælles indsats for at få styrket akkassernes rolle i forhold til den enkelte ledige – og også her er der politiske signaler om behov for nytænkning. Det handler ikke mindst om kommunernes tilgang til beskæftigelsesindsatsen, siger han. ■





# Tabuer i de pædagogiske team

## 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 injurerende indhold kan afvises.

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

Læserbreve og synspunkter sendes til nyhedsrum@sl.dk

Er vi gode nok til at reagere, når en kollega ikke gør sit arbejde godt nok? Eller er vi tværtimod for dårlige til at give og modtage faglig kritik og tilbøjelige til at gøre det til ledelsens ansvar?

Af Bjarne Elm

Er vi som pædagoger gode nok til at gøre opmærksom på det, når arbejdet hos en kollega bare ikke er godt nok – til skade for de borgere, som vi er sat i verden for at hjælpe og beskytte? Mit eget svar er, at det er vi *ikke*...

I de situationer, hvor arbejdet bliver udført langt under det faglige niveau, kan der gå år, uden at kolleger eller ledelsen reagerer. Derfor finder jeg, at der er et behov for, at vi som pædagoger gør os nogle overvejelser om, hvordan vi håndterer de dilemmaer, der opstår, når vi bliver opmærksomme på en dårlig arbejdsindsats. Behovet bliver forstærket af, at vi ofte arbejder i selvstyrende team, og af at cheferne kommer længere og længere væk fra det faglige arbejde og fokuserer mere på det administrative.

Som forfatter har jeg i romanen 'De udsatte' beskrevet, hvordan denne problemstilling kan

ødelægge en hel afdeling, hvor man arbejder med psykisk syge. Her er hovedpersonen, Bent, kommet i et stærkt modsætningsforhold til kollegaen Vera, som viser sig at have et alkoholproblem og har mere end svært ved at passe sit arbejde.

## Ingen ærlig kontakt

Umiddelbart er der en stor hjælpsomhed og venlighed over for Vera i teamet, når hun fx ikke kan finde ud af at bruge computeren. Men hjælpsomheden og venligheden dækker over en manglende evne til at kunne sige fra. Så når Vera er ude af døren, er der vrede over, 'at hun ikke engang kan finde ud af det' og en voldsom bagtalelse af hende.

Dette føler kollegerne lede og skyldfølelse over, som igen gør, at de bliver endnu venligere, næste gang de ser Vera, og alle er inde i en ond spiral – hvor der ikke er nogen, som har en ærlig kontakt til Vera.

Derfor svinger teamet mellem at synes, at 'det er synd for Vera', og at 'det er også alt for galt'. Ingen mener, at man kan 'stikke' Vera og gå til ledelsen – men alle synes, at ledelsen bør gøre 'noget'.

Ledelsen gør intet, og for kollegerne fylder det efterhånden mere end de borgere, de arbejder med, uden at man kan blive enige om at handle på det. Bent tager det på et tidspunkt op med Vera, for sidenhen at

blive beskyldt for mobning, der resulterer i en sygemelding.

## Indre forhindringer

I romanen og i mit eget liv som pædagog er jeg blevet opmærksom på nogle af de forhold, som gør det svært at tage den slags konflikter op. De kan lidt firkanter deles op i 'indre forhindringer' hos os selv og 'ydre forhindringer' i organisationen. De indre tæller fx:

- At alene det at skulle være kritisk over for en kollega kan være svært, for de fleste af os er konfliktsky og vil nødigt være 'uvenner' med en kollega.
- At vi ofte vil få tanker som: Er det overhovedet rigtigt, det jeg ser, og der er vist nogle af beboerne som er glade for hende. Hvis jeg tager det op, kan det så ses, som om jeg er bedrevidende, og har jeg nu styr på mit eget arbejde? Vi må jo også hver især gøre tingene på vores måde og alle kan jo have dårlige dage. Endelig skal vi også stå sammen som kolleger, og vi har de samme interesser. Det er jo ledelsen, vi har et modsætningsforhold til, og vi skal da ikke gøre deres arbejde...
- At vi som pædagoger er udannede i at være rummelige, omsorgsfulde, empatiske og i at fokusere på andres behov – fortsat selv listen. Hvis vi får 'rummelig-

hed og omsorg' som højeste værdi i forhold kollegerne, bliver det svært samtidig at have en høj faglighed i teamet, fordi alt skal rummes og have omsorg.

### Ydre forhindringer

De ydre forhindringer, der er indlejret i organisationen, kan fx være:

- Et stort arbejdspress, så man dårligt har tid til at forholde sig til sin egen arbejdsindsats og da slet ikke til de andres.
- At der mangler et forum, hvor man kan tale sammen om den faglige indsats, og ingen supervision, hvor man har mulighed for at italesætte en fælles forståelse af, hvad en rimelig arbejdsindsats er.
- Uklare forventninger fra ledelsen: Der bliver ikke meldt noget ud, og der bliver tænkt, at så længe borgerne ikke brokker sig, må det vel være godt nok.
- Manglen på fælles faglige standarder: Der er en forståelse af, at vores område er alt for komplekst til, at vi kan lave fælles standarder. Og det går imod selve tankegangen i den pædagogik, vi arbejder med. Endelig kan hver især føle sin pædagogiske frihed truet, så derfor går man slet ikke ind i det her felt. De steder, hvor man hylder en forståelse af, at vi som pædagoger arbejder via mavefølelse og intuition, kan pædagogisk arbejde opleves som noget, der slet ikke kan italesættes.
- En konfliktsky ledelse, som ikke reagerer på informationer om manglende arbejdsindsats. Efter mine 30 år inden for det offentlige er det min erfaring, at konfliktsky ledere er et langt større problem end fx autoritære ledere. Disse ledere er ofte meget empatiske og om-

Derfor svinger teamet mellem at synes, at 'det er synd for Vera', og at 'det er også alt for galt'. Ingen mener, at man kan 'stikke' Vera og gå til ledelsen – men alle synes, at ledelsen bør gøre 'noget'

sorgsfulde, hvilket afgjort er en kvalitet. Men lige i de her sammenhænge kan det føre til, at der ikke bliver handlet, eller at medarbejderen får den ene chance efter den anden, og forløbet trækker ud i det uendelige.

### Den afhængige gruppe

Hvis vi trækker det op på et gruppepsykologisk niveau, kan vi få udvidet vores forståelse ved at kigge på en gruppekonstellation, som psykoanalytikerens Wilfred Bion beskrev, og som ikke er så sjælden blandt pædagoger, nemlig 'den afhængige gruppe'.

Her er det for alt i verden vigtigt at skabe en hyggelig og konfliktfri atmosfære, hvor ingen bliver kede af det, og alle ubehagelige beslutninger er lagt over på lederen – derfor betegnelsen den afhængige gruppe.

Gruppen har det meget svært med magt, men udøver store mængder af omsorg. Samtidig har gruppen helt urealistiske forventninger til, hvordan lederen kan løse problemerne for dem. Små ting, som alle i princippet kunne tage op, bliver udelukkende lederens problem. Det kunne være fællesmøder, hvor medarbejderne ikke kommer til tiden, og de svære faglige problematikker ikke tages op.

Alle er enige om, at det skal være anderledes, men ingen gør reelt noget, og snakken om det blandt medarbejderne

ender som regel med, at 'lederen må tage ansvar'.

### Det er synd for alle

Det er måske ikke så underligt, at gruppens medlemmer ofte har svært ved at lære noget af hinanden: Opgaverne løses individuelt, og der foregår meget lidt forpligtende samarbejde. Selv et så relativt lille problem som mødedisciplin kan denne gruppekonstellation have svært ved at håndtere.

Til gengæld er det godt at føle det samme, hvis nogle bliver kede af det: 'Bør jeg også blive det, ellers kan det opfattes som ufølsomhed'.

Personproblemer i gruppen kan være lammende, fordi man har forståelse for alle, og det samtidig er synd for alle – også for lederen, som skal tage det op. Den, der udtrykker størst frygt og bekymring, har ret til mest omsorg, så der kan næsten gå konkurrence i, hvem der har det dårligst.

Værdier som grænseløs tålmodighed og hjælpsomhed er i højsædet, og gruppen bruger mange ressourcer på konstant at tjekke, om alle har det godt. Det er måske karikeret, men jeg har set tendenserne i en del grupper.

### Hvor gode er vi egentlig?

Hvis vi skal blive bedre på det her punkt, er det først nødvendigt at indrømme, at et team ikke kan have en høj faglighed

uden, at vi tør kritisere hinandens indsats – og så opbygge en kultur, hvor vi giver hinanden faglig feedback. Hvilket både kræver tid og et vist mod i starten, og at vi aftaler, at:

- Vi på forhånd skal være klare på, hvilket ansvar der er medarbejdernes, hvis en kollegas indsats kører af sporet, og hvad der er ledelsens ansvar.
- Vi hver især skal forholde os til de dilemmaer, der er ved at være i en personalegruppe:
  - Hvor vi skal kunne dele følelser – uden at skulle føle det samme, så vi ikke overbeskytter hinanden og fx tager særlige hensyn til en enkelt kollega og behandler vedkommende som et råddent æg. Noget som ofte medfører isolation og forhindrer personens udvikling.
  - Hvor vi skal være hjælpsomme – men samtidig huske at sige fra, så hjælpsomheden ikke gør gruppen uarbejdsdygtig.
  - Hvor vi skal være tålmodige – men samtidig ikke glemme, hvad der er vores egentlige opgave.
  - Hvor vi skal kunne give faglig respons – uden at skabe distance. Hvis dette dilemma ikke bliver løst, kan det være næsten umuligt at give hinanden faglig feedback. Hvis alt bliver taget som et personligt angreb, vil ingen give tilbagemeldinger – og det vil være til stor skade for det faglige miljø. Det kan derfor være gavnligt for teamet at stille sig selv spørgsmålet: Hvor gode er vi egentlig til at give og modtage faglig respons? ■

*Bjarne Elm er socialpædagog og forfatter. Hans roman 'De udsatte' udkom på forlaget Mellemgaard i 2017.*



Deres personlighed ændres. De lærer at gøre, som de får besked om, ofte venlig besked, men dog noget, der ligner ordrer

Jens Eriksen, centerleder

# Institutioner, der ikke er institutioner

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

**V**i tager endnu en tur i tidsmaskinen og hvirvler tilbage til – ja, til hvilket år? Hvor når var det, at man i Socialpædagogen kunne læse om tre emner, der såmænd lige så godt kunne være taget ud af denne udgave af fagbladet: Uddannelsen af socialpædagoger, ungdomskriminalitet og udsatte og handicappedes boligforhold.

Det er centerleder Jens Eriksen, der i et debatindlæg skriver, at det trods velvillige forsøg ikke er lykkedes at skabe 'menneskevenlige institutioner'. Særligt bo-institutionerne opfatter han ofte som 'en krænkelse af mennesker'. Men de mennesker, det handler om, og som skal bo der 'i mange år, sommetider i et helt liv', har 'almindeligvis ikke kræfter og mod til at protestere mod de vilkår, der bydes dem'.

'De affinder sig med det uundgåelige og tilpasser sig. De finder ind i institutionsrytmen og -rutinen. Personale og pårørende opfatter det tit sådan, at klienterne er tilfredse og har opnået en harmonisk tilværelse. De er 'veltilpassede', hedder det i fagsproget', skriver han – men tilføjer:

'Det er de nok ikke, men de resignerer'.

Jens Eriksen peger på, at de 'mister en del af deres selvstændighed, og deres personlighed ændres. De lærer at gøre, som de får besked om, ofte venlig besked, men dog noget, der ligner ordrer'.

'Samtidig med at de fysisk trives, sløves de. [...] De mister en del af deres privatliv, undertiden det hele', skriver han og peger afsluttende på et paradoks:

'Jeg mener at have konstateret, at ønsket om en menneskelig institutionstilværelse tit bedst er imødekommet i huse, som ikke umiddelbart er egnet til det'.

Samme år kaster cand.pæd. og seminarielærer John Aasted Halse sig ind i debatten om uddannelsen af socialpædagoger. Hvilke kvalifikationer skal den give, spørger han med hele tre spørgsmålstejn efter.

Med afsæt i bogen 'Uddannelsens politiske økonomi' peger han på det 'yderst modsætningsfyldte mht. hvilke kvalifikationer man ønsker, samt hvordan de skal opnås'. På den ene side ret vide rammer, på den anden side ret skrappe eksamenskrav.

På sigt er det derfor 'nødvendigt med en ændring af dels de institutioner, hvor undervisningen foregår, altså seminarierne, dels en ændring i viden såvel som holdninger i lærerstaben generelt', slutter John Aasted Halse sit indlæg i bemeldte år.

Ja, og så var der godt nyt på kriminalitetsfronten, lød det i en artikel i bladet: 'Der stjæles mindre end før. Folk på gaden vil næppe tro på rigtigheden af denne gode nyhed. Men det er sandt. Danmark har som det eneste land i Europa oplevet en nedgang i tyveriernes tal, på trods af økonomisk krise og vældig ledighed. Tør man håbe på, at tendensen holder', lyder det optimistisk spørgende i indledningen på artiklen.

En del af forklaringen er ifølge kriminologen Flemming Balvig en mentalitetsændring blandt de unge – de er indstillet på at yde og ikke bare nyde:

'Vi mener, at politiske reaktioner på problemer meget vel for den enkelte kan fremstå som et alternativ til kriminalitetsmæssige reaktioner', anfører han.

Befolkningen tror dog stadig, at kriminaliteten stiger og kræver flere betjente. Men at faldet i kriminaliteten skulle skyldes mere politi på gaden, afviser han:

'Positiv sammenhæng mellem storkenes og fødslernes antal i et område er heller ikke bevis for, at det er fuglene, som kommer med de små børn'. ■

## 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 hvilket år stammer de tre indlæg i artiklen fra?

A: 1966 B: 1972 C: 1977

Se svaret på foregående side