

Fælles faglighed var vejen frem

Uro om beboeren Peter er vendt til ro og markant færre voldsepisoder – fælles faglighed og en minutløs struktur var vejen frem på Handicapcenter Sydøstfyn



11/2015

22. MAJ

ISSN 0105-5399

AnsvarshavendeForbundsformand
Benny Andersen**Redaktion**Jens Nielsen (redaktør), jni@sl.dk
Maria Rørbæk, mri@sl.dk
Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk
Steven Leweson (layout), stl@sl.dk

Prik, læserindlæg, artikler og anmeldelser er ikke nødvendigvis udtryk for redaktionens eller organisationens mening. Redaktionen påtager sig intet ansvar for uopfordret indsendt stof.

Alle artikler fra Socialpædagogen tilbage til 1999 kan findes på www.socialpaedagogen.dk/arkiv

Adresse

Socialpædagogen
Brolæggerstræde 9
1211 København K
Tlf. 7248 6000. Fax 7248 6001
Åbningstid: mandag-onsdag 9-15,
torsdag 9-17, fredag 9-13
redaktionen@sl.dk
www.socialpaedagogen.dk

Læserbreve og kronikker

Socialpædagogen er forpligtet til at optage læserbreve fra medlemmer. De må højst fylde 2.000 anslag. Læserbreve med injurierende indhold kan afvises. Kronikker bringes efter en redaktionel vurdering og må højst fylde 8.000 anslag. Læserbreve og kronikker, der bringes i bladet, offentliggøres også på internettet. Indlæg sendes til redaktionen@sl.dk

Annoncer

Sendes til redaktionen@sl.dk
Se priser, formater, deadlines osv. på www.socialpaedagogen.dk/annoncer

Kommende deadlines

Deadline for læserbreve og stillingsannoncer til 12/2015, der udkommer den 5. juni, er fredag den 22. maj kl. 12.
Deadline for stillingsannoncer til 13/2015 er den 8. juni kl. 12.
For tekstsiderannoncer er deadline til 13/2015 onsdag den 3. juni.

Redaktionen af 11/2015 er afsluttet den 13.5.2015

Abonnement

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

Oplag

43.445 i perioden
1.7.13-30.6.14

**Produktion**

Datagraf Communications A/S, Aarhus

Forsidefoto

Nils Lund Pedersen



KOMMENTAR

Vi skal opruste argumenterne for den socialpædagogiske indsats.
For når vi kan forklare den, kan vi også nemmere forsvare den

Sig det højt

Af Marie Sonne
Forbunds næstformand



FOTO: VIBEKE TOFT

'Borgeren i centrum'. Sådan lyder det efterhånden oftere og oftere i alle regionale, kommunale og statslige sociale indsatser. Vi kunne ikke være mere enige. For det er jo netop, hvad der ligger i den helhedsorienterede indsats og dermed i den socialpædagogiske kernefaglighed.

Og netop den socialpædagogiske kernefaglighed er målet for en opdateret beskrivelse, vi netop har lagt sidste hånd på. I artikler her i bladet bliver det udrullet, hvad vi tænker er fundamentet i den socialpædagogiske kernefaglighed. Den opdaterede beskrivelse af kernefagligheden ligger på vores hjemmeside.

Det er vigtigt at beskrive vores kernefaglighed. For selvom vi altså oplever, at holdningen om 'Borgeren i centrum' vinder frem, så møder vores fags udøvelse og legitimitet også indimellem modstand. Vi oplever et fagligt pres gennem afspecialisering af de socialpædagogiske miljøer, uigennemskuelige dokumentationsmodeller, pressede kommunale budgetter og systematisk udskiftning af socialpædagogiske kompetencer til fordel for billigere alternativer. Det er rammevilkår, som former praksis og til tider gør det svært at leve op til sin faglige stolthed.

Presset på den faglige fastholdelse kommer dog ikke kun udefra. Nogle mener, at 80 pct af den viden, der findes på en arbejdsplads, er såkaldt 'tavs viden' – altså viden, der omsættes til praksis, men er svært at sætte ord på og forklare til andre. Hvis det er sandt, er der ekstra god grund til at være opmærksom på, hvor meget af den socialpædagogiske praksis, der udføres som tavs viden. Som et af de fag, der årligt er med til at løfte velfærdsopgaver for 30 mia. kr. på det specialiserede område, er der en naturlig forventning til, at den enkelte leder, mellemlider og medarbejder er klar og tydelig, når der skal argumenteres fagligt. Krav, der kan være meget svære at imødekomme, hvis praksis ligger på ryggen og ikke på tungen. Endnu en god grund til at beskrive vores kernefaglighed.

I Odenses boligsociale indsatser har man taget kampen op mod den tavse viden ved i fællesskab at beskrive fagligheden. Hver 14. dag beskrives faglige målsætninger, og arbejdspladsens kernefaglighed forsøges defineret. Netop for at bruge og fastholde det faglige sprog, så den fælles viden ikke bliver 'stum'.

Den socialpædagogiske kernefaglighed er noget, langt de fleste socialpædagoger bærer rundt på med stolthed. Vi har med den opdaterede beskrivelse villet sætte ord på og hæve den ud af tavs viden til fælles forståelse. Vi skal opruste argumenterne for den socialpædagogiske indsats. For når vi kan forklare den, kan vi også nemmere forsvare den.

INDHOLD



FOTO: NILS LUND PETERSEN

04

04 FOREBYGGELSE

Peter var uforudsigelig og voldelig over for både personale og andre beboere, og personalet var godt slidt, fordi risikoen for vold hele tiden var til stede. Men så tog leder og medarbejdere på Handicapcenter Sydøstfyn i Nyborg fat på en udviklingsproces, der har sat dem i stand til at håndtere den voksne udviklingshæmmede mand. Hele personalegruppen blev opkvalificeret, og i dag er der langt mellem de voldelige episoder. 'Hvad vi ikke troede muligt for et halvt år siden, kan i dag lykkes', siger leder Mette Mathiesen. De har vendt skuden med faglighed, lyder rosen fra den superviserende psykolog

04 Så er det tid til en akut-cola**09** De vendte skuden med faglighed**10 KERNEFAGLIGHED**

Vil man som socialpædagog blive bedre til sit fag og sikre, at man hele tiden lærer og udvikler sig, er det ikke nok at vide, hvordan man løser de daglige opgaver i praksis. Indimellem bliver man nødt til at hæve sig op over hverdagens rutiner og sætte konkrete ord på fagligheden, siger professionsforsker Bent Madsen. Og det er netop, hvad praktikere og eksperter i fællesskab har gjort i Projekt Kernefaglighed: Målet er både at løfte den faglige stolthed – men også at gøre det lettere at fortælle omverdenen, hvorfor socialpædagoger gør en forskel – og hvad der er det faglige grundlag for socialpædagogernes arbejde

10 Hvorfor er socialpædagoger noget særligt?**14** Giv plads til faglig udvikling**16 DEMENS**

På Fuglsanggården i Grenaa indgår socialpædagoger side om side med de andre faggrupper og fagligheder på demenscenteret i et lærerigt samarbejde. Socialpædagogerne Rikke Eriksen og Anders Frandsen er med til at lave de aktiviteter, der løfter humøret hos beboerne, og de to pædagogernes faglighed bliver opgraderet både via det daglige samarbejde med sygeplejersker og social- og sundhedspersonale og via det brede udvalg af kurser, som medarbejderne tager i fællesskab

16 Humor, rollespil og tværfaglighed**18 LEDSAGELSE**

Gode eksempler søges

18 VIDENSBANKEN

Hvis viden er magt...

19 FOLKETINGSVALG

Kandidater vil gøre efterværn til en ret

19 LÆSERBREV**20 BØGER****21 EFTERUDDANNELSE**

Kommunal kompetencefond genåbner

21 SOCIALT UDSATTE

Gæld er et samfundsproblem

22 DØGNINSTITUTIONER

Forebyggelse af vold forsømmes

23 FOLKETINGSVALG

AE: Nulvækst koster

26 SYNSPUNKT

Inklusion dræber brugerbandkulturen

30 SYNSPUNKT

Et solidt bagland

FOREBYGGELSE

Så er det tid til en akut-cola

Fælles faglighed og en minutøs struktur over for en tidligere Strandvænget-beboer har skabt ro og nedsat volden betydeligt

Af Lone Marie Pedersen, redaktionen@sl.dk
Foto: Nils Lund Pedersen

Jeg havde brug for at møde ham igen og sige til ham, at det gjorde ondt, men også at vise ham, at jeg gerne vil ham

Maria Nedergaard Hansen, socialpædagog

Så er det tid til en akut-cola. Peter har fat i medarbejderen, og en kollega, som via overfaldalarmen er blevet tilkaldt, siger 'Hej, vi skal have en cola'. Peter giver slip og går med hen til køleskabet for at få en cola. Derfor kalder medarbejderne på Handicapcenter Sydøstfyn i Nyborg, hvor Peter bor, det for en akut-cola.

Colaen er kun en af mange afledningsmanøvrer, som medarbejderne kan gribe til, når Peter bliver voldelig over for de andre beboere eller over for medarbejderne.

En anden er vasketøjet.

Socialpædagog Maria Nedergaard Hansen har kendt Peter i 18 år. Først som rengøringsassistent, senere omsorgsassistent og siden 2012 som uddannet socialpædagog. En dag for godt et år siden sad hun ved siden af ham i sofaen og snakkede. Det var hyggeligt, men da Maria Nedergaard Hansen et øjeblik flyttede sit fokus fra Peter, der er en voksen mand og omkring 180 cm høj, tog han halsgreb på hende. Peter er udviklingshæmmet og har et lavt mentalt funktionsniveau. Desuden har han autisme.

Maria Nedergaard Hansen kunne ikke komme fri. Peter holdt en arm rundt om hendes hals, mens han trak hende hen over sig, samtidig med, at han med den anden arm holdt hende i et fast greb.

En kollega forsøgte forgæves at komme i kontakt med Peter. For at aflede ham løb hun i stedet

ud og hentede en masse vasketøj og sagde: 'Kom, vi skal ordne vasketøj'. Peter slap grebet og fulgte efter kollegaen med vasketøjet.

Efter halsgrebet valgte Maria Nedergaard Hansen at blive på arbejdet, selv om adrenalinen kørte i hele kroppen. Da hun var faldet til ro, kontaktede hun Peter.

– Jeg havde brug for at møde ham igen og sige til ham, at det gjorde ondt, men også at vise ham, at jeg gerne vil ham, siger hun.

Strandvænget og kampen

Da Peter tog halsgreb på Maria Nedergaard Hansen, vidste hun, at det var meget vigtigt, at hun forblev rolig. Den viden har hun og de andre medarbejdere ikke altid haft.

Maria Nedergaard Hansen, omsorgsmedhjælper Benny Kling Osbæck, der har kendt Peter i 14 år, og afdelingsleder Mette Mathiesen har målrettet arbejdet på at skabe ro i Peters hverdag, så volden mod de andre beboere og medarbejderne kan begrænses mest muligt.

Det er en proces, som Mette Mathiesen startede, da hun for fire år siden blev afdelingsleder.

– Som noget af det første registrerede jeg, at der var megen utryghed og uro omkring Peter. Hovedårsagen kunne måske være, at en fast stamme af personale omkring ham var udskiftet, siger hun.

Peter er rimelig velfungerende. Han kan fx både spise selv og tage tøj på, når medarbejderne guider ham.

Indtil for et halvt år siden boede han på det tidligere Strandvænget, som i 2007 indprentede sig i mange danskeres bevidsthed fra tv-dokumentaren 'Er du åndssvag?'. Filmen var optaget med skjult kamera, og nogle medarbejdere bliver fremstillet som personer, der ikke behandler eller taler ordentligt til de udviklingshæmmede.

Maria Nedergaard Hansen og Benny Kling Osbæck husker tydeligt den periode, selv om de





Personalet var efterhånden godt slidt, fordi der hele tiden var risiko for vold. Desuden følte medarbejderne et stort ansvar for at passe på de andre beboere, og endelig var der et pres fra de pårørende, som var meget utilfredse med forholdene

Mette Mathiesen,
afdelingsleder

arbejdede i andre afdelinger end dem, der blev fremstillet i tv-udsendelsen

– Når jeg stod af bussen uden for Strandvænget, kunne chaufføren råbe til mig: 'Snak lige ordentlig til dem i dag', siger Benny Kling Osbæck og tilføjer:

– Dengang sagde man måske ikke højt, hvor man arbejdede.

Maria Nedergaard Hansen startede på pædagoguddannelsen i den periode.

– Det var ikke rart, at man hele tiden skulle forsvare, hvor man arbejdede.

Men man bliver også stædig af det, siger Benny Kling Osbæck:

– Man tænkte f... nej, nu skal vi vise, at der sker noget andet end det, der bliver fremstillet i medierne.

Vi var på 24-7

Historierne om Strandvænget har hængt ved i mange år, men inden for murene blev der også brugt kræfter på at tænke nyt.

Således også omkring Peter.

Da Peter blev tiltagende utryg og også mere voldelig over for de andre beboere og medarbejderne, valgte Mette Mathiesen for to år siden at starte et udviklingsprojekt for samtlige ansatte i den afdeling, Peter tilhører.

– Personalet var efterhånden godt slidt, fordi der hele tiden var risiko for vold. Desuden følte medarbejderne et stort ansvar for at passe på de andre beboere, og endelig var der et pres fra de pårørende, som var meget utilfredse med forholdene, siger hun.

Rundt om Strandvænget er der store offentlige parkarealer, som Peter færdedes i. Nogle gange sparkede han efter hunde og børn på arealerne, og han begyndte også at færdes i villaområdet, som lå over for Strandvænget.

I afdelingen kunne han fx smadre ting og slå de andre beboere. Han gik også rundt på andre afdelinger og skabte utryghed.

– Det gik ikke godt med ham hverken i afdelingen eller i dagtilbuddet, hvor han var tilknyttet. Der var mange voldsomme episoder, hvor han slog, sparkede og tog kvælertag både på de andre beboere og på medarbejderne, siger Mette Mathiesen.

Peters egen smertetærskel er uhyre høj. Fx gik han en gang med plastiksko på et glødebål, og da medarbejderne om aftenen hjalp ham med at komme i seng, så de, at plastikken var smeltet ind i fødderne.

De pårørende reagerede og lagde pres på personalet for at få mere ro omkring deres slægtninge, og et par af dem forlangte at blive kontak-

tet, hvis Peter havde forulempet deres slægtning. Dagtilbuddet måtte også sige nej til at have ham.

– Så i afdelingen blev vi udfordret 24-7, og jeg blev bange for, at medarbejderne var ved at blive kørt ned. Hver gang en medarbejder sagde fra over for Peter, fik de andre flere vagter med ham. Det var hårdt, siger Mette Mathiesen.

Det var måske min egen skyld

Peter har svært ved at klare forandringer. En anden borger var ved at lære at bruge musik på sit værelse, og der blev indkøbt en ghettoblaster. Den smadrede Peter. Der blev indkøbt en ny, den smadrede han også. Efter den femte måtte man opgive projektet.

En medarbejder fik en iPad i hovedet og måtte sys. Og Mette Mathiesen har også oplevet at blive slået. Det skete, da hun opsøgte en medarbejder, der var sammen med Peter, og sagde til hende 'Jeg vil gerne tale med dig, når du har tid'. Mette Mathiesen gik tilbage til kontoret og sad ved sin computer, da Peter løb ind, tog fat i hendes hår og knaldede hende en knytnæve ind ved øret, så det gav et smæld inde i øret. Hvorefter Peter vendte om og gik.

– Bagefter tænkte jeg, at det måske var lidt 'selvforskyldt', fordi jeg brød ind i hans verden, og det gjorde ham utryg, siger hun.

Rød for alarm

For omkring to år siden fik Mette Mathiesen ledelsens opbakning til at sætte gang i et udviklingsprojekt, som skulle skabe ro for de andre beboere og forbedre sikkerheden for medarbejderne, så de trygt kunne gå på arbejde.

Som noget af det første blev der tilkaldt en psykoterapeut, der kunne fortælle, at Peter udover udviklingshæmning også havde autisme. Den diagnose betød, at man kunne begynde at opbygge en pædagogik, der passer til Peter.

Der blev udarbejdet en beskrivelse af Peters reaktioner. Her står der bl.a., at 'hvis Peter ryger ud af sin struktur, eller der sker uforudsete ting omkring ham, kan det bevirke, at han går i affekt og udsætter sine omgivelser for fare. Hvis Peter er i affekt, er han svær kontaktbar. Det er vigtigt at bevare roen og tale tydeligt. Og det er vigtigt at aflede ham med de punkter, der er nedskrevet'.

Punkterne er fx en akut-cola og at lægge vaske-tøj sammen.

Desuden blev det besluttet, at personalet skal bære overfaldsalarmer. Der er en rød og en gul alarmknap. Når en medarbejder trykker rød, skal to andre medarbejdere straks komme. Hvis der er trykket gul, betyder det, at der bliver åbnet for

medhør, så en kollega i et andet rum kan følge med i, hvad der sker det sted, hvor Peter er.

Desuden er der indført risikovurderinger på Peter. Her er Peters adfærd inddelt i grøn, gul, rød 2 og rød 1. Her kan medarbejderne se, hvilke signaler hos Peter de især skal være opmærksomme på, og hvordan de skal agere.

Det blev også besluttet, at det såkaldte overlap – hvor en medarbejder giver informationer videre til den medarbejder, der skal afløse – skal indeholde en risikovurdering af, om Peter befinder sig i rød, gul eller grøn zone.

Desuden fik medarbejderne besked om, at de ikke må sætte sig tæt ved siden af ham, fx i sofaen, og når de er sammen med ham i hans hjem, skal de altid sætte sig på den stol, der er nærmest døren.

Jeg har styr på det

Mette Mathiesen besluttede at bruge nogle af afdelingens penge til at starte et supervisionsforløb for samtlige 12 medarbejdere – også tilkaldte udviklerne – og kontaktede psykolog Lars Hugo Sørensen (se artiklen 'De vendte skuden med faglighed' på side 9), som kender Peters problemstillinger fra dagtilbuddet.

– Målet er, at alle medarbejdere skal være fagligt klædt på til opgaven, og at de har en fælles forståelse af den opgave, de skal løse. De skal være trygge i arbejdet, siger Mette Mathiesen.

Det skulle vise sig, at de penge var givet rigtig godt ud.

Alle medarbejdere blev hørt og fik mulighed for at fortælle om deres angst og utryghed ved Peter. Nogle græd. Herefter gav Lars Hugo Sørensen dem viden om udviklingshæmmede og autisme.

– Vi blev klogere på, hvor sensitiv han er. Han scanner fx alt i et rum og skal have styr på alt, siger Mette Mathiesen.

Det betyder fx, at når en ny medarbejder ikke lige lægger knivene der, hvor de skal lægges, så reagerer Peter. Han ved nemlig, hvor hver eneste ting i køkkenet befinder sig.

Han reagerer således også på, hvordan medarbejderne møder ham. Bliver han mødt med angst, reagerer han med utryghed og evt. vold, fordi medarbejderen udstråler 'jeg har ikke styr på det', fortæller Mette Mathiesen.

– Derfor skal medarbejderne – inden de går ind til Peter – tænke 'det bliver en god dag' og udstråle 'jeg har styr på det' og 'strukturen holder'.

Samler Peters landkort

Langsomt byggede medarbejderne i samarbejde med psykologen en struktur op omkring Peter. Psykologen gav dem et råd: 'I skal se ham som



et landkort, der er skredet fra hinanden, fordi mange af hans tidligere pædagoger er rejst. I skal samle det igen'.

Med hjælp fra ergoterapeuten, som også deltog i supervisionen, blev det klarlagt, hvor mange informationer Peter kan rumme ad gangen, og hans dag bliver herefter inddelt i fire afsnit, gul, rød, grøn og blå. Farverne fortæller, hvilket tidsinterval man befinder sig i. Under gul (morgen) står der de aktiviteter, som Peter skal igennem. Fx kaffe og brusebad. I Peters værelse hænger en tavle med symboler på den farve, som man befinder sig i. Medarbejderen har desuden en såkaldt følgetavle i sin nøglering med de samme symboler, så man hele tiden kan vise, hvad Peter skal.

TRYGHED Én ting, socialpædagog Maria Nedergaard Hansen ved fra sit arbejde med Peter, er, at han bliver utryg, hvis man stiller ham spørgsmål. Derfor er løsningen at sige 'Nu skal vi på en cykeltur' fremfor at spørge Peter, om han har lyst til at komme med på en tur.





Jo længere tid, man har været sammen med Peter, jo lettere kan man arbejde med ham, fordi man kan læse de små signaler. Man skal helst være et skridt foran ham

Benny Kling Osbæck, omsorgsmedhjælper

– Hvis han fx bliver afledt af en madvogn, der kommer forbi på gangen, kan medarbejderen vise ham symbolet i nøgleringen og sige, 'vi skal gå tur', siger Mette Mathiesen

Når aktiviteterne i det gule tidsinterval er slut, går man sammen med Peter hen til tavlen og tager gul ned og sætter rød op. Her står der fx for mandage: Spise, gåtur, lang/kort, kaffe og cykle. Altid det samme hver mandag, hver tirsdag, hver onsdag osv.

Herudover har man såkaldte bonusaktiviteter, som man kan putte ind mellem de skemalagte. Det kan fx være at feje på terrassen, kigge billeder og se tv.

Medarbejderne skal følge skemaet og agere ens, så vidt det nu er muligt med forskellige personligheder.

– Men man skal vide, at man aldrig skal spørge Peter, om han fx har lyst til at gå en tur, men i stedet sige 'Nu skal vi gå en tur'. Peter bliver utryg, når det bliver stillet som spørgsmål, siger Benny Kling Osbæck.

Den del af pædagogikken har skabt en del debat blandt medarbejderne, fordi nogle mener, at Peters selvbestemmelse dermed forsvinder. Men Peter har brug for en genkendelig hverdag, fortæller Maria Nedergaard Hansen.

– Derfor er det vigtigt, at vi ikke tænker, at vi bestemmer over ham med skemaet. Strukturen er også med til at give os medarbejdere en sikkerhed og tryghed, så vi ved, hvordan vi skal agere.

Mette Mathiesen tilføjer:

– I Peters situation er strukturen lig med omsorg.

For nye kan det umiddelbart være svært at forstå, at man skal leve så struktureret. Men glemmer de at følge strukturen, oplever de hurtigt, at det gør ham utryg og måske voldelig.

– Jo længere tid, man har været sammen med Peter, jo lettere kan man arbejde med ham, fordi

STRUKTUR Forudsigelighed og en genkendelig hverdag er vigtig for Peter, som ud over udviklingshæmning også har autisme. For medarbejderne er skemaer og struktur med til at skabe sikkerhed og tryghed, så de ved, hvordan de skal agere.

man kan læse de små signaler. Man skal helst være et skridt foran ham, siger Benny Kling Osbæck.

Flytning til noget bedre

For et halvt år siden kunne Handicapcenter Sydøstfyn tage nye lokaler i brug, og det betød et farvel til Strandvænget og til små snævre gange og et lille værelse på otte kvadratmeter til hver enkelt beboer. I stedet har beboerne fået deres egen lejlighed med bad.

Først en uges tid før den endelige flytning fik Peter at vide, at han skulle flytte. Herefter besøgte han sammen med Maria Nedergaard Hansen og en anden medarbejder lejligheden, og de satte nogle af hans personlige ting i lejligheden: En kasse cola, som blev placeret i hans køleskab, slik, en stol og et tøjdyr.

Da Maria Nedergaard Hansen kom tilbage med Peter, viste han begejstret billeder af sin nye bolig til Benny Kling Osbæck.

– Da fik Benny og jeg en klump i halsen, siger hun.

På selve dagen for flytningen tog to medarbejdere på tur med ham, og da alt var sat på plads, blev der ringet, 'Nu kan I godt komme'.

Alle var meget spændte på, hvordan Peter ville reagere.

Han blev glad. Og var rolig. Medarbejderne fortsatte med fuldstændig samme struktur, som den han kom fra med tavle osv.

– Det blev let at flytte ham. Fordi vi gennem strukturen har skabt en forudsigelighed og tryghed, siger Mette Mathiesen.

De nye lokaler har betydet rigtig meget godt. Bl.a. færre konflikter med de andre, og siden flytningen har der kun været én voldsepisode.

– Peter har en bevidsthed om, at lejligheden er hans, og han opholder sig næsten hele tiden i lejligheden, siger Benny Kling Osbæck.

Af sikkerhedsmæssige grunde er en medarbejder altid sammen med ham, og han spiser sin mad i lejligheden.

Målet er, at Peter med tiden kan være alene noget af tiden og eventuelt også opholde sig uden for sin lejlighed uden at blive voldelig.

– Hvad vi ikke troede muligt for et halvt år siden, kan i dag lykkes, siger Mette Mathiesen.

Fx kan de godt i dag ændre i strukturen og skifte en gåtur ud med en cykeltur, uden at han bliver angst og urolig. ■

Beboeren optræder under pseudonym.

De vendte skuden med faglighed

Medarbejderne skal hjælpe Peter med at skabe et landkort af hans verden – og det skal de gøre hver dag, siger den psykolog, der var supervisor i udviklingsarbejdet på Handicapcenter Sydøstfyn

Af Lone Marie Pedersen, redaktionen@sl.dk

Det er en formidabel indsats, som medarbejderne og ledelsen har ydet, og som de bliver ved med at yde. De rosende ord kommer fra psykolog Lars Hugo Sørensen, der for godt halvandet år siden blev bedt om at supervisere medarbejdere og ledelse i Handicapcenter Sydøstfyn i forhold til beboeren Peter (se artiklen 'Så er det tid til en akut-cola' på side 4).

Peter er en udviklingshæmmet voksen mand med autisme. Gennem længere tid har han været urolig og til tider voldelig over for de andre beboere og personalet. Desuden har han ødelagt ting, og man ønskede med supervisionen at få hjælp til at vende den udvikling

– Personalet var presset over beboerens mange udfald, som havde skabt faglig usikkerhed og angst. Flere af medarbejderne var grådlabile. Folk gjorde deres bedste, men de havde svært ved at se hvilken strategi, man skulle vælge for at vende billedet, siger Lars Hugo Sørensen.

Derfor tog han som noget af det første fat i at få skabt en fælles forståelse for, hvorfor beboeren reagerer, som han gør.

– For os almindelige mennesker er hjernen skabt til at få os til at overleve. Det vil sige, at den hele tiden laver et landkort af den verden, vi lever i, som vi kan navigere efter. Landkortet betyder også, at vi kan føle os trygge og sikre, siger han.

Men den mulighed har nogle udviklingshæmmede ikke.

– Ny forskning om følelser viser, at hvis man ikke har sit fulde intellekt, så er det svært at regulere sine følelser. Det skal omverdenen hjælpe med.

I forhold til nogle udviklingshæmmede betyder det, at personalet skal sørge for, at borgerens landkort bliver stabilt.

– Man skal forestille sig, at den udviklingshæmmede borger næsten hver dag står op med et nyt

landkort, fordi man fx ikke kan erfaringsdanne. Hos svært ramte borgere er der mange, som er urolige og ængstelige, fordi de ikke har deres intellekt til at stabilisere den uro, der opstår, siger Lars Hugo Sørensen.

Det kræver af medarbejderne, at de fagligt er klædt på til opgaven og ved, hvad de skal gøre.

– Personalet er borgerens psykologiske omverden. Hvis personalet er usikre på det, de skal gøre, vil deres usikkerhed blive borgerens omverden. Bliver medarbejderne derimod både fagligt sikre og sikre på hinanden, vil det forplante sig til borgeren, der møder et roligt personale frem for et psykisk presset, siger Lars Hugo Sørensen.

En forudsigelig hverdag

Landkortet blev det fællesbegreb, som personalet tog udgangspunkt i og arbejdede med ud fra den hypotese, at hvis man kunne skabe en fast og genkendelig struktur omkring Peter, ville det gøre ham rolig. Hver eneste aktivitet blev sat ind i et skema, og det blev aftalt, hvordan man pædagogisk arbejder med Peter. Fx skal man ikke spørge, om han har lyst til at spise, men i stedet sige, at han skal spise.

– Hvis man skal arbejde med en forudsigelig og genkendelig struktur, forudsætter det, at alle medarbejdere kender den. Man kan ikke gøre det ens, men man skal følge strukturen omkring borgeren, siger Lars Hugo Sørensen.

Meget hurtigt viste det sig, at den ændrede struktur og pædagogik var god for Peter.

– I personalet opstod der et enormt ejerskab til projektet. Borgerens fysiske reaktioner blev reduceret, og han kom i trivsel igen.

Medarbejderne har ifølge Lars Hugo Sørensen gjort en kæmpeindsats – ikke mindst i forhold til at fastholde strukturen og pædagogikken.

– Når tingene er faldet til ro, er der en tendens til at slække på strukturen. Det kræver en høj grad af opmærksomhed og forpligtigelse fra personalets side til at blive ved.

Succesen skyldes også, at ledelsen har bakket op og hele vejen igennem deltaget i supervisionen.

– Der er mange og skiftende folk til at bære borgerens landkort, så hvis projektet skal lykkes, forudsætter det, at alle forstår tingene sammen, siger Lars Hugo Sørensen. ■

Beboeren optræder under pseudonym.

Personalet er borgerens psykologiske omverden. Hvis personalet er usikker på det, de skal gøre, vil deres usikkerhed blive borgerens omverden. Bliver medarbejderne derimod både fagligt sikre og sikre på hinanden, vil det forplante sig til borgeren, der møder et roligt personale frem for et psykisk presset

Lars Hugo Sørensen, psykolog

KERNEFAGLIGHED

Jeg tror, at der historisk set har været en manglende forståelse i samfundet af, hvad en socialpædagog egentlig er for en fagperson. Vi siger godt nok, at vi laver relationsarbejde – men det er der jo rigtig mange andre faggrupper, der også gør. Så hvad er det lige, der gør os unikke?

Marie Sonne, næstformand, Socialpædagogerne

Hvorfor er socialpædagoger noget særligt?

I Projekt Kernefaglighed forsøger praktikere og eksperter i fællesskab at sætte konkrete ord på kernen i det socialpædagogiske arbejde. Målet er at tydeliggøre, hvad det helt præcis er, der gør socialpædagoger unikke

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

Illustration: Allan Stochholm

En skolelærer underviser i det, som folkeskoleloven kræver. En kirurg kan reparere en krop, der er gået i stykker. Og jobkonsulenten arbejder med et defineret mål om at få den jobsøgende i arbejde.

Men hvad er egentlig kernen i en socialpædagogs arbejde? Det spørgsmål har været sat til debat i Projekt Kernefaglighed, som er et samarbejde mellem Socialpædagogerne og konsulentvirksomheden Actant. Gennem feltbesøg på tre socialpædagogiske arbejdspladser og interviews med 12 praktikere om deres arbejde har projektet i efteråret 2014 undersøgt og forsøgt at tydeliggøre den socialpædagogiske kernefaglighed i praksis.

– Vi arbejder i en verden af tværfaglighed, og det er faktisk ikke altid så let at beskrive, hvad netop vores faggruppe kan. Jeg har ofte tænkt over, at det arbejde, fx en ergoterapeut eller en socialrådgiver udfører, er lettere at sætte ord på, fordi det er mere målbart og knytter sig til nogle

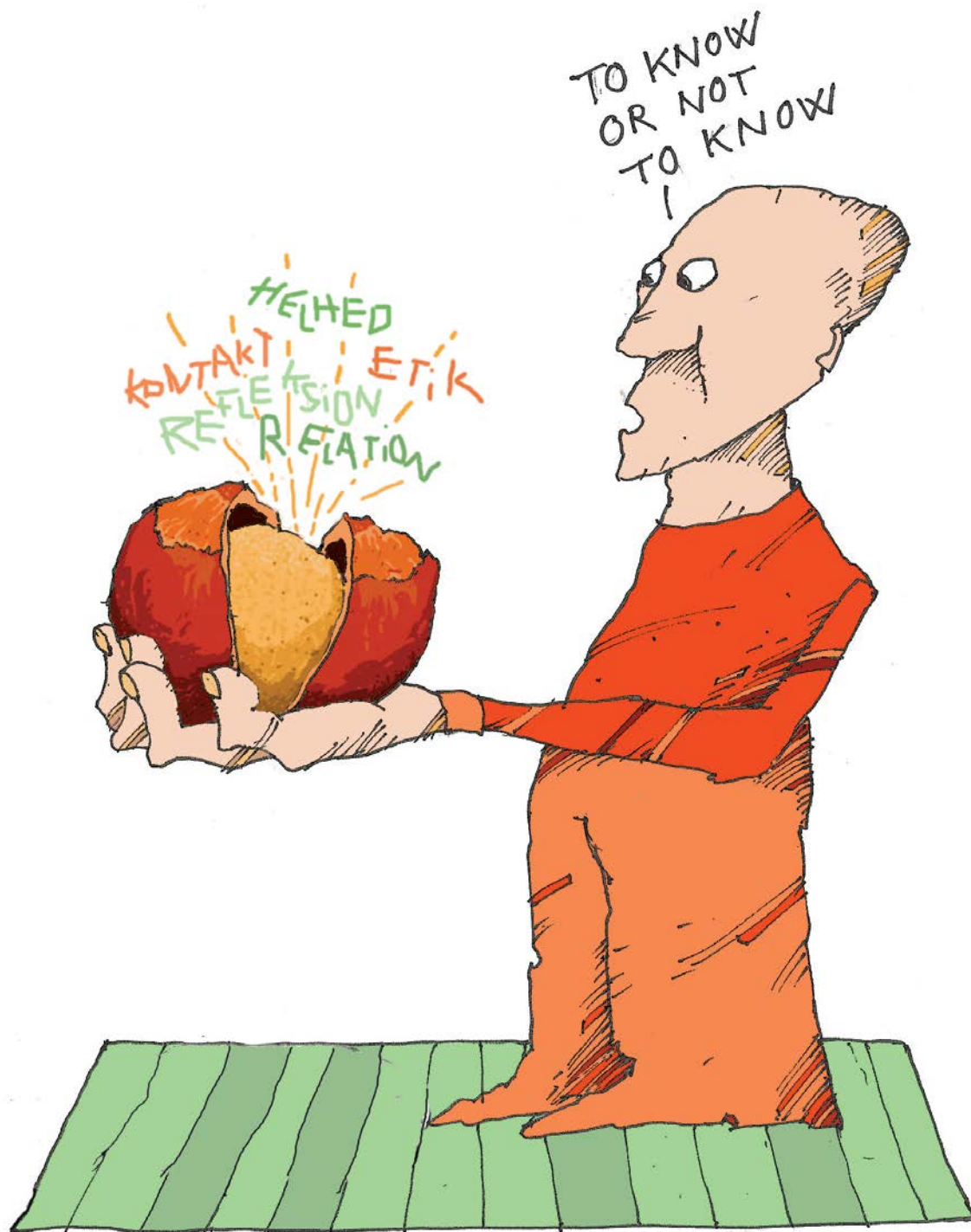
konkrete indsatsmål. Men vi socialpædagoger arbejder jo procesorienteret med mennesker og prøver at hjælpe dem til at finde mening i deres liv. Og det kan ikke altid koges ned til et konkret målbart resultat, siger Boris Poulsen, som er bostøttemedarbejder i Odense Kommune og var en af de 12 socialpædagoger i projektet.

– Det har virkelig været en lærerig proces at deltage i interviewundersøgelsen omkring kernefaglighed og på den måde få mulighed for at sætte fokus på ens egen faglighed. Det sætter en masse refleksioner i gang både om, hvordan vi selv som socialpædagoger opfatter vores faglighed og arbejde, men også om hvordan andre ser på os i hele det politiske system, vi agerer ud fra, siger Boris Poulsen.

Vi drikker jo ikke bare kaffe

Gennem mange år har Socialpædagogerne kommunikeret faglighed og haft et stort ønske om tydeligere at kunne udtrykke fagets kerne. Og det hænger ifølge næstformand Marie Sonne ikke alene sammen med, at socialpædagoger som så mange andre fag er underlagt stigende krav fra samfundet om evidens og dokumentation. Det handler i lige så høj grad om, at der er behov for at skabe et mere tydeligt billede af faget.

– Jeg tror, at der historisk set har været en manglende forståelse i samfundet af, hvad en socialpædagog egentlig er for en fagperson. Vi siger godt nok, at vi laver relationsarbejde – men det er der jo rigtig mange andre faggrupper, der også gør. Så hvad er det lige, der gør os unikke? Det mener



jeg, at der er brug for at blive sat konkrete ord på, og det forsøger vi at gøre med Projekt Kernefaglighed, siger Marie Sonne.

Hun håber samtidig, at projektet og det stigende fokus på faglighed kan være med til at nuancere nogle af fordommene omkring socialpædagoger. Som fx myten om, at socialpædagoger 'bare' er glade for at arbejde med mennesker og drikker masser af kaffe med borgerne.

– Det er jo et reelt billede, som nogle mennesker har af vores fag. Derfor er der et stort behov for at synliggøre vores faglighed langt mere. Det er ikke nok, at vi selv har en oplevelse af, at vi hjælper nogle af samfundets mest udsatte, og vi internt er bevidste om, hvad der ligger i vores relationsarbejde. Vi skal også kunne fortælle omver-

denen, hvorfor vi gør en forskel – og hvad der er det faglige grundlag for socialpædagogers måde at arbejde på. Det vil bidrage til at højne den faglige stolthed, siger Marie Sonne.

Fanget af hverdagen

Et af formålene med Projekt Kernefaglighed har været at beskrive den socialpædagogiske faglighed på en måde, hvor medlemmerne kan tage ejerskab over beskrivelsen og bruge den i deres egne refleksioner over egen socialpædagogisk praksis. For at sikre, at undersøgelsen i praksis havde en tæt kobling til tidligere teoretiske kernefaglighedsanalyser, tog såvel interviews som feltstudier udgangspunkt i ni udvalgte nøglebegreber: Humanisme, dokumentation, refleksion, etik, hel-



heldsforståelse, betydningsfuld intervention, relation, tværfaglighed og helhedsorienteret indsats.

De ni begreber er baseret på tidligere analyser af litteraturen om socialpædagogiske færdigheder, kundskaber og værdier – suppleret med andre begreber, som projektgruppen fra Socialpædagogerne mente, var relevante at undersøge.

I undersøgelsen blev de 12 praktikere hver især interviewet ud fra disse ni begreber – og bedt om at relatere begreberne til deres hverdag i praksis.

– For mig gav det rigtig god mening at snakke om disse nøglebegreber, og jeg synes, at hele den antropologiske tilgang og måden, der blev stillet spørgsmål på, var relevant og professionel, lyder det fra Susanne Rasmussen.

Hun er afdelingsleder på Drosthøuset Dyssegården, en psykiatrisk behandlingsinstitution for børn og unge med psykiske lidelser, som var en af de tre arbejdspladser, der indgik i projektet.

– I det daglige arbejde handler vores miljøterapi i høj grad om at skabe rutiner, struktur og forudsigelighed i hverdagen, og vi udfordres ofte på at have fokus på tværfagligheden og familiesamarbejdet. Derfor var det interessant pludselig at få mulighed for at forholde sig til, hvorfor vi egentlig gør, som vi gør, og hvad der ligger til grund for de værdier og den faglighed, vi arbejder ud fra. Det giver vores faglighed en helt anden tyngde, siger Susanne Rasmussen.

I forbindelse med de interviews, Actant gennemførte, blev deltagerne på de tre arbejdspladser også bedt om at reflektere over, hvorfor de mener,

der er behov for socialpædagogiske indsatser. Med andre ord – hvad kan socialpædagogiske praktikere, som andre ikke kan. En øvelse, der for socialpædagog Jens Ravn fra Drosthøuset Dyssegården var en god anledning til at reflektere over egen faglighed.

– I vores arbejde her på Dyssegården er relationer altafgørende, og det er vi som socialpædagoger skræddersyet til. Det er det, vi kan – bedre end alle andre. Det må vi godt blive mere bevidste om. Det er sundt at minde sig selv og hinanden om, hvorfor vi gør, som vi gør – og hvad vi baserer hele vores faglighed på, og det fik vi mulighed for i den her proces, siger han.

Relationer topper listen

Netop relationer var det begreb, som deltagerne brugte oftest i deres svar. Ud fra praktikernes synsvinkel er relationen til borgeren og det møde, der finder sted mellem borgeren og socialpædagogen, det helt centrale i arbejdet. Herunder også evnen til at møde borgeren på en anerkendende måde med respekt for borgerens valg.

– Som faggruppe kigger vi meget på, hvad der giver mening i livet for de mennesker, vi arbejder med. Hvor det for andre faggrupper fx kan være et mål i sig selv at lære en udsat borger at vaske op eller vaske tøj, så vil vores mål i højere grad være, at det skal give mening for borgeren at vaske op eller vaske tøj. Vi kigger mere på de bagvedliggende problemer, siger Boris Poulsen og supplerer med et eksempel på, hvorfor det nogle gange kan være svært at forklare, hvordan en socialpædagog konkret gør en forskel.

– Forestil dig en borger, der pludselig taber sig 15 kg, får mere selvtillid og bliver mere udadvendt. Vedkommende begynder måske at se flere mennesker, genoptager kontakten med sin familie igen – og kommer i arbejde. I det tilfælde er det svært at synliggøre, hvilken rolle jeg som socialpædagog har spillet. Det direkte mål med indsatsen har jo ikke været, at borgeren skulle tabe sig – men som led i en lang proces har vi medvirket til at sætte gang i en hel kædereaktion, der fører til, at borgeren får det bedre. Men kan det måles? Og kan det relateres direkte til vores faglighed? Det er den store udfordring, siger Boris Poulsen.

Skal sættes yderligere i spil

Som afslutning på Projekt Kernefaglighed blev der afholdt en ekspertworkshop, hvor 11 eksperter i det socialpædagogiske virke deltog – heraf syv af praktikerne fra de tre arbejdspladser, som indgik i undersøgelsen. Der blev deltagerne præsenteret for de indsamlede data og i grupper sat til at kvalificere Actants analytiske pointer (se boks).

Afslutningsvis blev alle bedt om – som en her og nu-temperaturmåling – at placere to stemmer på det eller de begreber, som de mente er mest sigende for den socialpædagogiske kernefaglig-

Fakta om Projekt Kernefaglighed

I et samarbejde mellem Socialpædagogerne og konsulentvirksomheden Actant har projekt Kernefaglighed undersøgt den socialpædagogiske kernefaglighed i praksis.

Actant har besøgt tre socialpædagogiske arbejdspladser og interviewet i alt 12 medarbejdere. De tre arbejdspladser er hhv. Drosthøuset Dyssegården – en psykiatrisk behandlingsinstitution for børn og unge med psykiske lidelser, Bakkebo, Sødisebakke – et bo- og aktivitetstilbud for yngre mennesker med varigt nedsat fysisk og psykisk funktionsevne samt Odenses Boligsociale Indsatser, hvor man arbejder med marginaliserede voksne.

Som en foreløbig afslutning på projektet er der nu lavet en rapport, 'Socialpædagogisk kernefaglighed i praksis', som dels indeholder data og analyser fra Actants feltarbejde – men også input fra en ekspertworkshop, der blev holdt i november 2014. Her var 11 praktikere og teoretikere inden for det socialpædagogiske felt samlet for at kvalificere materialet og analyserne. Endelig kommer rapporten også med bud på det videre arbejde med kernefagligheden.

Læs mere om projektet på www.sl.dk/kernefaglighed

Vi arbejder i en verden af tværfaglighed, og det er faktisk ikke altid så let at beskrive, hvad netop vores faggruppe kan [...] vi socialpædagoger arbejder jo procesorienteret med mennesker og prøver at hjælpe dem til at finde mening i deres liv. Og det kan ikke altid koges ned til et konkret målbart resultat

Boris Poulsen, bostøttemedarbejder

hed i praksis. Resultatet var ikke til at tage fejl af: Relation og refleksion blev topscorere som de to begreber, ekspertpanelet så som kernen i den socialpædagogiske praksis.

– Hele den her proces, hvor både praktikere og eksperter er sat i spil for at kaste et fælles blik på, hvad der er vores kernefaglighed, har været rigtig god. Nu står vi så med et konkret produkt, en rapport, der kaster lys over vores faglighed på en meget konkret måde, og det skal vi bruge som afsæt for at snakke videre om kernefaglighed og sætte de nødvendige diskussioner i gang både internt og ude på arbejdspladserne, siger Marie Sonne.

I Odenses Boligsociale Indsatser er man allerede godt i gang med at sætte kernefaglighed på dagsordenen – inspireret af Projekt Kernefaglighed, fortæller Boris Poulsen.

– Helt konkret har vi i vores personalegruppe nu sat mere fokus på fagligheden ved, at vi hver anden uge på vores personalegruppemøde sætter et socialfagligt tema på dagsordenen og bruger tid på at diskutere det ordenligt igennem. Det kan være en helt konkret sag, man har brug for at vende med kollegerne, eller det kan handle om nogle af de faglige udfordringer, vi møder i vores arbejde. Vi definerer selv indholdet. Det er vores mulighed for at sætte fokus på fagligheden. ■

NI BUD PÅ KERNEN I DET SOCIALPÆDAGOGISKE ARBEJDE

I Projekt Kernefaglighed har interviews og feltbesøg taget udgangspunkt i ni nøglebegreber baseret på tidligere analyser af litteraturen om socialpædagogiske færdigheder, kundskaber og værdier – suppleret med andre begreber, som projektgruppen fra Socialpædagogerne mente, var relevante at undersøge.

Konsulentvirksomheden Actant har ud fra interviews med praktikere og den efterfølgende ekspertworkshop kogt de mange udsagn omkring kernefaglighed ned til ni analytiske bud på, hvad nøglebegreberne dækker over i praksis:

HUMANISME

Handler om at både se og møde borgeren som et ligeværdigt menneske – og at kunne rumme alle borgerens kvaliteter og udfordringer.

ETIK

Handler om at forstå, anerkende og respektere borgerens liv, ønsker og mål og om at tage udgangspunkt i dette både i hverdagen, hvor man taler på niveau

med borgeren, og i dokumentationen, hvor borgeren skal inddrages og kunne genkende sig selv.

DOKUMENTATION

Handler om intern videndeling blandt medarbejderne og om at inddrage borgerne i deres mål og udvikling. Det handler også om at kunne dokumentere effekten af indsatserne over for andre myndigheder eller købere i en konkurrencesituation.

RELATION

Handler om at skabe de forudsætninger, der skal til for overhovedet at kunne lave positive forandringer for borgerne. Det opnår man socialpædagogisk ved over lang tid at bruge sig selv professionelt og personligt til at opbygge relationer båret af tillid, tryghed, frivillighed og ligeværd.

REFLEKSION

Handler om gennem refleksion – individuelt, kollegialt og med borgerne – at udvikle den socialpædagogiske praksis og derigennem skræddersy indsatsen overfor borgeren. Inddragelse af borgeren i

refleksionerne er samtidig et redskab til at skabe forståelse for egen udvikling.

TVÆRFAGLIGHED

Handler om at sikre den helhedsorienterede indsats over for borgeren. Ved at bringe forskellige fagligheder i spil i den daglige praksis og i fælles refleksion og efteruddannelse, kan man håndtere borgeren som et helt menneske og arbejde professionelt med alle udfordringer og potentialer.

EN BETYDNINGSFULD INTERVENTION

Opfattes af mange som en markant, kraftfuld og drastisk indgriben i borgerens liv. De fleste anser dog den socialpædagogiske indsats som en mere langvarig relation til borgeren, som over tid skaber varig og positiv forandring.

HELHEDSORIENTERET INDSATS

Handler om at samle alle trådene i borgerens liv sammen med borgeren selv, borgerens netværk, andre fagligheder og andre kommunale aktører – med det mål at borgeren skal kunne mestre så stor en del af sit eget liv som muligt.



KERNEFAGLIGHED

Kommunikationen, relationen, kontakten og forståelsen mellem borger og fagperson er fuldstændig afgørende for, om sker en positiv udvikling. Sådan er det ikke for ret mange andre faggrupper. Og det må socialpædagoger godt blive meget bedre til at prale af

Bent Madsen, professionsforsker

Giv plads til faglig udvikling

Som socialpædagog er det ikke nok at vide, hvordan man løser de daglige opgaver. Vil man sikre udvikling og læring i arbejdet, er man nødt til at reflektere over egen praksis og sætte ord på fagligheden, siger professionsforsker Bent Madsen

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk
Illustration: Allan Stochholm

Socialpædagoger har nogle særlige udfordringer, når det kommer til at synliggøre resultaterne af deres arbejde. For mens de fleste borgere i løbet af livet har kontakt til pædagoger, skolelærere eller tandlægen, er det kun de færreste, som har deres gang på socialpædagogiske arbejdspladser.

Netop derfor er det ekstra vigtigt at fortælle omverdenen, hvad socialpædagoger kan og bidrager med i velfærdssamfundet. Sådan lyder det fra cand.pæd.pæd. Bent Madsen, konsulent og professionsforsker i det faglige netværk Inklusionsakademiet – og ekspert i professioners kernefaglighed.

– Det, der kendetegner socialpædagogers kernefaglighed, er, at kommunikationen, relationen,

kontakten og forståelsen mellem borger og fagperson er fuldstændig afgørende for, om der sker en positiv udvikling. Sådan er det ikke for ret mange andre faggrupper. Og det må socialpædagoger godt blive meget bedre til at prale af, siger han.

Med andre ord skal socialpædagoger være mere skarpe på at få beskrevet, hvad det er, der gør deres faglighed unik.

– Socialpædagoger træder bl.a. ind som en stedfortrædende relation, der hvor familien eller primære omsorgspersoner er fraværende, og de nære relationer til andre mennesker er konfliktfyldte eller ødelagte. Modsat andre faggrupper, som arbejder med delperspektiver og afgrænsede tidsrum i menneskers hverdagsliv, har socialpædagoger et omsorgsansvar for den enkelte borgers hele liv – og denne ansvarsrelation i forhold til det hele menneske er unik. Men desværre også en fortælling, som kun de færreste kender, og det er det behov for at lave om på, siger Bent Madsen.

Et fagligt udviklingsrum

Selv hilsner han det velkomment, at Socialpædagogerne med Projekt Kernefaglighed har sat gang i en proces, der skal skabe øget bevidsthed om fagets kerne. For det er der brug for, mener Bent Madsen. Ikke kun for udadtil at kunne levere argumenter for socialpædagogers eksistensberettigelse og leve op til krav fra både politikere og skatteydere om, at indsatserne er pengene værd. Det handler i lige så høj grad om at sikre, at faget udvikler sig og konstant er på omgangshøjde med borgernes behov – både her og nu men også i et fremtidsperspektiv.

– Jeg ved jo, at man på mange socialpædagogiske arbejdspladser arbejder systematisk med metoder og tilgange, som er fint formuleret. Og ofte er der på en arbejdsplads også bred konsensus om, at alle ved, hvad de gør og hvorfor. Men den opfattelse vil jeg gerne udfordre, siger Bent Madsen.

Han anbefaler, at man på den enkelte arbejdsplads tager sig tid til at stoppe op og gå bagom hverdagsrutinerne. Det kan man gøre ved at skabe, hvad han selv kalder et fagligt udviklings-

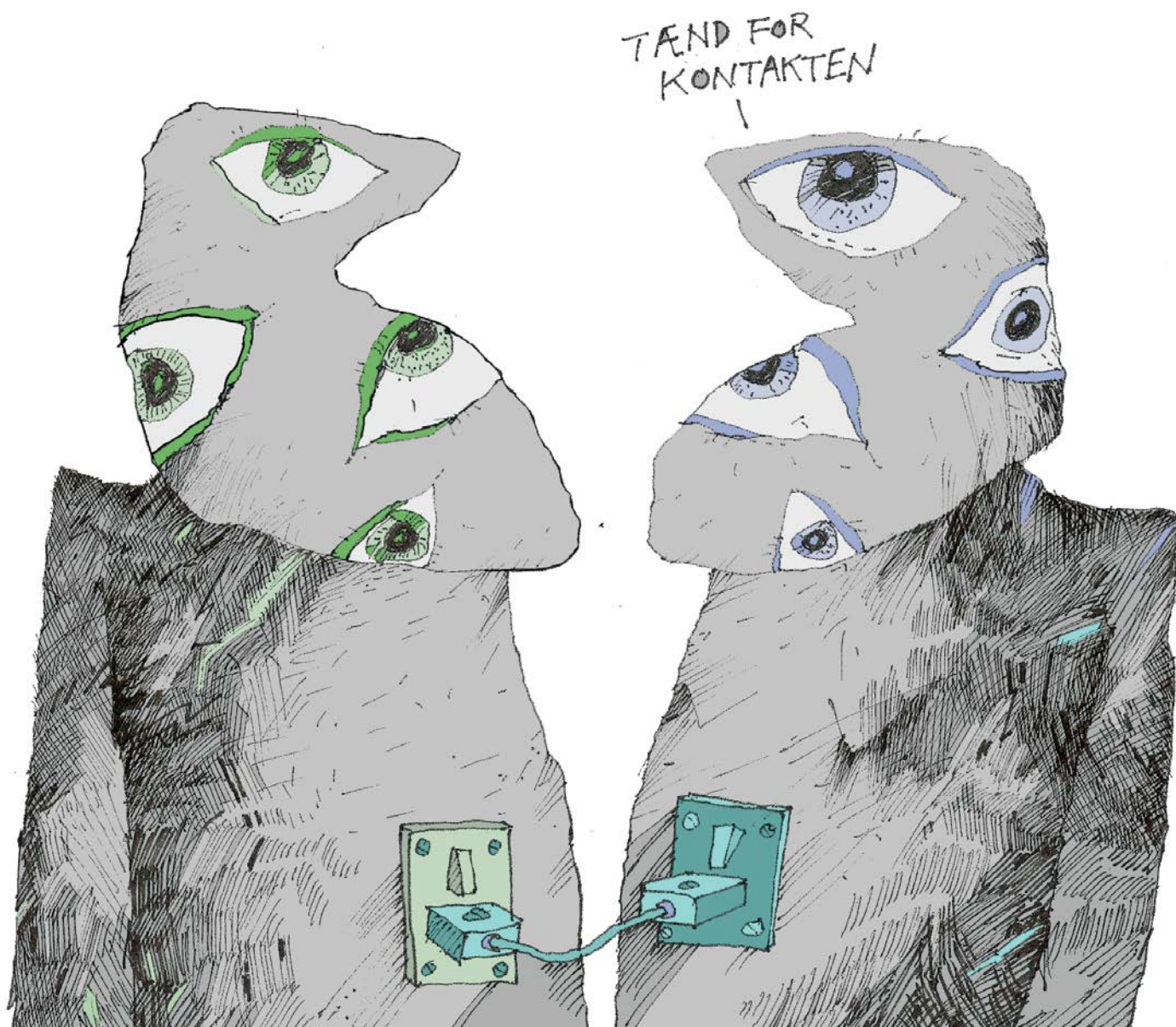


Diskuter på facebook

Hvad vil du som socialpædagog prale med?

Hvad mener du, at socialpædagoger kan gøre meget bedre end alle andre faggrupper?

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



rum – et rum, hvor det ikke handler om drift og rutiner men om faglig udvikling.

– Gør status over, hvad der kendetegner den praksis, I arbejder ud fra. Hvis I mener, I er gode til relationer, til at kommunikere eller tage udgangspunkt i borgerens behov, så sæt ord på, hvad det helt konkret er, I gør, og hvorfor det virker. Forklar hvilke metoder, I bruger i forhold til jeres mål. Beskriv hvad I ser som tegn på læring, udvikling og trivsel – handler det om, hvordan I spiser med borgerne? Handler det om måden, I taler sammen på? Hvad er det vigtigt at være sammen med borgeren om? Alle disse hverdagsituationer skal I reflektere over, så intet bliver selvfølgeligt i arbejdet.

De tre R'er

Selvom mange socialpædagoger, som det også fremgår af Projekt Kernefaglighed, ser begreberne relation og refleksion som de mest centrale for faget, kan der være stor forskel fra arbejdsplads til arbejdsplads på, hvad man så lægger i begreberne.

Derfor er det vigtigt, at man på den enkelte arbejdsplads afsætter de tre r'er – rum, rammer og

ressourcer – til at snakke faglighed og blive mere bevidste om praksis.

– Vil man skabe faglig udvikling, er det ikke nok at sende en enkelt medarbejder eller lederen på diplomkursus. Man skal formulere et fælles projekt, som inddrager alle. Det handler om at dele viden og praksis med hinanden og nå ud over alt det, der handler om planlægning af aktiviteter og daglige gøremål. Man kan sige, at den enkelte socialpædagogs viden skal afprivatiseres – og praksis skal af-individualiseres, så man i stedet opbygger en fælles viden og en fælles platform at arbejde ud fra på arbejdspladsen, forklarer Bent Madsen.

I det faglige udviklingsrum kan man også med fordel arbejde med at anvende et andet sprog end det, man bruger i sit daglige arbejde.

– Der er forskel på det, jeg kalder arbejds sproget, og så fagsproget. Fagsproget er noget, man skal øve sig i – det er det sprog, kolleger taler med hinanden for at udvikle hinandens faglighed. Det sprog skal man bruge, når man vil arbejde med faglig udvikling og definitionen af kernefaglighed, lyder det fra Bent Madsen. ■

DEMENS

Vi er gode til at snakke sammen på tværs af faggrupperne. Vi deler de gode historier, og vi lærer af hinanden. Det er et meget unikt samarbejde

Anders Frandsen, socialpædagog

Humor, rollespil og tværfaglighed

På Fuglsanggården arbejder socialpædagogerne Rikke Eriksen og Anders Frandsen sammen med andre faggrupper – om aktiviteterne for beboerne og om at udvikle den fælles faglighed

Af Torben Svane Christensen, redaktionen@sl.dk
Foto: Søren Holm / Chili

Når man træder ind ad bagindgangen på demenscenteret på Fuglsanggården i Grenaa, er gardinerne trukket for glasdørene. Det kan virke angstfremkaldende hos et menneske med svær demens med udsigten til lange tomme gange. Derfor er der lavet små rum i det store rum, og den næste dør er malet med træer og buske. Her står en mannequin, der er klædt ud som arbejdsmand med hjelm og arbejdstøj. De mandlige beboere kan godt lide at få en snak med ham.

På den anden side af døren er to klovn ved at blive briefet af socialpædagog Rikke Eriksen. Hun har været på Fuglsanggården i tre år. Før det arbejdede hun på et Røde Kors asylcenter. Men da det stod til at skulle lukke, opsøgte hun Fuglsanggården.

– Jeg spurgte, om de brugte pædagoger. De havde ikke ingen ansat, men jeg kom i et puljejob for nogle projektmidler, hvor jeg stod for aktiviteter som dans, gymnastik, busture og strikkeklub. Alt det, der skal gøre det sjovt at stå op, siger hun.

Demenscenteret får besøg af forglemmigej klovn en gang om måneden. Med sang, dans og komik skal Camelia og Today'si, der rigtigt hedder Majken Ambrosen og Janne Kofoed, i dag sørge for en velkommen adspredelse, som får gang i lattermusklerne hos beboere og medarbejdere.

Børge er på demenscenteret på en af aflastningspladserne weekenden over, inden han skal hjem til sin kone igen.

Today'si har en lille guitar med, og hun bryder ud i sang. 'Børge, åh Børge'. Der breder sig et smil på mandens læber.

– Har du en guld tand, spørger Today'si.

– Ja, du vil måske købe den, lyder det kækt fra Børge.

Camelia sætter sig på hug ved en beboer, som hun viser en klovn næse, Anders Frandsen sidder ved siden af. Han læste til pædagog, da han mødte Rikke Eriksen, der fortalte om sin arbejdsplads, Fuglsanggården.

– Jeg har arbejdet i otte år med unge som pædagogmedhjælper, og jeg syntes, at det kunne være relevant at prøve at arbejde med vedligehold af mestringssevne, siger han.

Serverer som en tjener

På Fuglsanggården handler det om varme hænder og én til én-kontakt. Det leverer alle medarbejdere til beboerne. Uanset hvilken uddannelse de har. Motion og kontaktøer er omdrejningspunktet i demenscenteret. Medarbejderne arbejder ud fra Tom Kitwoods teorier, hvor det enkelte og hele menneske er i fokus i forhold til sit behov her og nu.

– Hvis en borger har været vant til at sove længe, fordi han arbejdede som nattevagt, så får han også lov til det her. Eller hvis en borger har været vant til tit at spise ude på restaurant, så er det det, vi tager udgangspunkt i. Så kommer vi ind med et viskestykke over armen og serverer mad og skænker saftvand, som var det vin. Vi kigger på det hele menneske, på ressourcer og livshistorie, siger Rikke Eriksen.

Medarbejderne arbejder i selvledende tværfaglige teams, og alle faggrupper har både dag-, aften- og nattevagter.

– Vi er gode til at snakke sammen på tværs af faggrupperne. Vi deler de gode historier, og vi lærer af hinanden. Det er et meget unikt samarbejde, siger Anders Frandsen.

Humor og leg er vigtigt i arbejdet med borgere, der har svær demens.

Om Fuglsanggården

På demenscenteret på Fuglsanggården i Grenaa bor 15 borgere, der er ramt af svær demens, hvor nogle af dem også har en voldsom adfærd. Der er fem midlertidige pladser til udredning og akut brug. Der er i alt 74 medarbejdere på Fuglsanggården, der ud over demenscenteret også rummer en almindelig plejeboligdel, centerdel og køkken. Der er ansat fem pædagoger og en pædagogstuderende. Se mere på www.fuglsanggaarden.dk



– Vi er som pædagoger også med til det sundhedsfremmende arbejde, men vi gør det via legen. Når borgerne er glade, så løfter vi det op i noget, der er frisk for dem. Men vi er også med i plejen, siger han.

Anders Frandsen lærer hele tiden noget nyt på sit arbejde.

– Det er vigtigt, hvordan vi kommunikerer med beboerne. Det skal ske i korte præcise sætninger, og det er også vigtigt, at det foregår i et roligt toneleje.

Da han var helt grøn i jobbet, var der en beboer, der var meget rastløs og urolig, når han gik fra et rum til et andet.

– Det viste sig, at det havde noget med lyset at gøre. Da det blev reguleret, så blev han mere rolig og mindre rastløs, siger han.

De første 14 dage går nye medarbejdere altid sammen med en kollega. Medarbejderne er altid to sammen, når de går ind i lejligheder, hvor der bor en beboer med en voldsom adfærd.

– Her lærer vi også af den anden, som fx kan være en sygeplejerske eller en social- og sundhedsassistent, siger Anders Frandsen.

Politikasket giver respekt

Når en beboer bliver udadreagerende, kan en stille og rolig arbejdsdag pludselig forvandle sig til noget helt andet, der kræver et velfungerende team, der bakker hinanden op.

– Det kræver, at vi medarbejdere kender hinanden godt. Vi er gode til at sparre og få talt tingene igennem efter en voldsom episode, siger han.

Mange episoder kan dysses ned ved rollespil og brugen af udklædninger.

– En politikasket eller en hvid kittel kan give respekt, siger Rikke Eriksen.

Men til daglig er der ingen synlige tegn i påklædningen på, om man er socialpædagog, sosu-assistent eller sygeplejerske. Et udvalg af t-shirts i forskellige farver og veste i cowboystof udgør arbejdstøjet for alle medarbejderne.

Der er også nem adgang til at blive opkvalificeret. De fleste i de tværfaglige team har taget kurser i positiv psykologi og coaching, neuropædagogik i praksis og nænsom nødværge. Flere har også været på kursus i trykmassage. Der er otte ansatte, der har en diplomuddannelse i demens.

– Vi havde en beboer, der var meget råbende. Trykmassagen gjorde, at han fik mere ro på, siger Rikke Eriksen.

Hun følger med de to klovne ind til Tage, der er klar til en dans. Bagefter er det hende, der skal bade Fuglsanggårdens to skildpadder,

– Da jeg begyndte her, så tænkte jeg, åh nej, skal jeg nu bruge albuerne for at bevise mit værd i forhold til de andre faggrupper, men sådan har det slet ikke været. Lederen giver ansvaret videre til de enkelte teams, og det fungerer rigtig godt, siger Rikke Eriksen. ■

HUMOR Sang, dans og komik – og besøg af forglemmigej klovne er med til at sørge for en velkommen adspredelse for beboerne på Fuglsanggården, og for socialpædagogerne Rikke Eriksen (nederst th) og Anders Frandsen er humor og leg vigtigt i arbejdet på demenscentret, hvor beboerne er ramt af svær demens.

LEDSAGELSE

Gode eksempler søges

Hvor i Danmark er der gode eksempler på, at ledsagelse er regnet med i støttebehovet?

Socialpædagogerne vil lave et inspirationskatalog og søger nu de gode eksempler

Af Maria Rørbæk, mrkl@sl.dk

Det sidste års tid har der i medierne været skrevet en del om udviklingshæmmede og andre handicappede, der går glip af såvel ferier som fritidsaktiviteter og besøg på fx Sølund Festivalen. Nu leder

Socialpædagogerne efter de gode eksempler på det modsatte. Hvor er behovet for socialpædagogisk ledsagelse medtænkt i støttebehovet på en god og værdig måde?

Eksemplerne skal samles i et katalog, der skal fungere som inspiration til kommunerne og tilbud på handicap- og psykiatriområdet.

– Det seneste år har der været meget fokus på ferier, men vi har også fokus på den helt almindelige dagligdags ledsagelse til fx tandlæge, indkøb, familiebesøg og fritidsaktiviteter, siger Socialpædagogernes næstformand Marie Sonne.

Hun pointerer, at Socialpædagogernes inspirationskatalog

skal omhandle den socialpædagogiske ledsagelse, der er omfattet af Servicelovens § 85 og er en del af livet på fx et botilbud – og ikke på den ledsageordning, der gør det muligt, at fx fysisk handicappede, der bor for sig selv, kan søge om op til 15 timers ledsagelse om måneden.

Send en mail

– Ledsageordningen på 15 timer kan være fin nok, hvis man kan klare mange ting alene, men for mennesker med et vidtrækkende støttebehov er det ikke ledsageordningen, der skal i spil. Her skal den socialpædagogiske ledsagelse tænkes ind i støttebehovet, for her taler vi om mennesker, der har brug for

støtte hver gang, de skal uden for en dør, og socialpædagogisk støtte er fx også en nødvendighed for noget så basalt som at kunne komme udenfor i luften og opleve årstidernes skiften, siger hun.

Hvis du selv har kendskab til en kommune eller arbejdsplads, der gør det godt, hører Socialpædagogerne meget gerne fra dig.

Send en mail med en kort beskrivelse af den socialpædagogiske ledsagepraksis til kontaktperson Sofie Trier Jensen på stj@sl.dk. Det må gerne være i stikordsform, for de udvalgte steder bliver efterfølgende kontakttet af en journalist, som laver den endelige tekst.

Der er deadline den 5. juni. ■

VIDENSBANKEN

Hvis viden er magt...

Ingen bankkrise her – det er beskeden fra Socialpædagogernes Vidensbank, der nu fylder tre år og har udviklet sig til det førende danske socialpædagogiske opslagsværk

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Viden er magt. Sådan sagde den engelske filosof og statsmand Francis Bacon i 1620, og hvis det passer, så er den noget af en potentiel magtfaktor, Socialpædagogernes Vidensbank. På mandag den 25. maj fylder banken tre år.

1.900 publikationer er der nu på kontoen i banken, der tilbyder det stik modsatte af, hvad den traditionelle bankverden ellers har at byde på af hemmeligheder og gebyrer: Alle har adgang til alle konti, der er fuld gennemsigtighed, jo mere man hæver, jo mere bliver det værd – og det koster ikke noget...

Da banken åbnede i 2012 var det med en grundkapital på 400 publikationer, og mens der altså er sket en næsten femdobling af indestående, så er antallet af kunder i banken – besøgstallet på bankens hjemmeside – steget endnu mere: fra 5.800 besøg i 2012 til flere end 38.000 i 2014.

Som mange af dette blads læsere, der har været omkring bankens hjemmeside vil vide,

så kan man med få klik på søgeord eller ved at bruge bankens emneinddeling finde den nyeste viden inden for de seks vidensformer, publikationerne er delt op i (her med antallet af publikationer i parentes): brugerfortællinger (121), praksisfortællinger (84), dokumentation og udviklingsarbejde (200), undersøgelser og evalueringer (585), forskning (235) og lærebøger og værktøjer (514).

Et par eksempler fra i bankkontoen:

I kategorien brugerfortællinger er det nyeste bogen 'En redningskrans af bly – En sand historie om min fars fejlplacering før og nu', der er skrevet af Bjørn Christiansen, som fortæl-

ler om sin far, der som barn blev anbragt på en åndssvageanstalt og et sinkehjem, selvom han ikke fejlede noget.

På hylden med dokumentation og udviklingsarbejde ligger fx et inspirationskatalog om 'Nedbringelse af tvang i psykiatrien 2012-2015', hvor man kan finde eksempler på succesfulde tiltag i satspuljeprojektet af samme navn.

En central indgang til banken er for mange tilsyneladende det nyhedsbrev, vidensbanken udsender. Når det kommer ud til de mere end 4.000 abonnenter, boomer antallet af brugere i hvert fald, viser bankens egen opgørelse. ■

Læs mere: www.slvidensbank.dk

FOLKETINGSVALG

Kandidater vil gøre efterværn til en ret

Ja! Tidligere anbragte skal have ret til efterværn. Sådan svarer et stort flertal af de folketingskandidater, der har deltaget i Socialpædagogernes kandidattest

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Når man læser partiernes officielle politik, er der kun to, som går ind for, at tidligere anbragte skal have et retskrav på efterværn, nemlig SF og Enhedslisten.

Men når man spørger de mere end 350 folketingskandidater, der indtil videre har deltaget i Socialpædagogernes kandidat-test, er svaret et helt andet.

På tværs af partiskel går et stort flertal ind for retten til

efterværn – en ret, som Socialpædagogerne i mange år har slået til lyd for.

Blandt alle de deltagende folketingskandidater er 91 pct. enige eller helt enige i, at efterværn skal være en rettighed for tidligere anbragte. Og selv i det parti, der har den laveste tilslutning – Liberal Alliance – bakker 71 pct. op.

Socialpædagogernes formand Benny Andersen er godt tilfreds. I en pressemeddelelse siger han:

– Det er glædeligt at se, at politikere på tværs af partier og blokke er enige med os i, at der er god ræson i at gøre efterværn til et retskrav for de her udsatte børn og unge. Det virker tude-tosset – både menneskeligt og økonomisk – når vi ikke sikrer, at de får så god en overgang til voksenlivet som muligt. Vores kandidat-test viser så heldigvis

også, at der er vilje til at gøre noget ved det, siger han.

Økonomien spiller ind

Retskravet er ikke en del af Socialdemokraternes officielle politik. Alligevel bakker 89 pct. af partiets kandidater op om det. Og det kommer ikke bag på socialordfører Pernille Rosenkrantz-Theil. Til nyhedsbrevet Kommunen påpeger hun, at partiet til årets satspuljefor-handlinger fik sat penge af til en styrket efterværnsindsats.

– Men jeg kan ikke sige, at vi har en politik om, at vi går ind for et retskrav, for hvis vi skal have det, skal vi også kunne pege på, hvor pengene skal komme fra, og det kan vi ikke endnu. Det vil være meget dyrt at indføre et retskrav, så lige nu er vores politik, at vi vil få flere penge over i den retning, så vi kommer så tæt på som muligt.

Hos Venstre er det ikke økonomien, der bruges som argument imod et retskrav. Socialordfører Karen Ellemann siger til Kommunen:

– For os er det vigtigt, at man foretager en konkret individuel vurdering af de unge mennesker, der står over for at flytte ud fra fx en døgninstitution. Der vil være tilfælde, hvor nogle unge stadig har brug for hjælp, og andre tilfælde, hvor de unge ikke har brug for hjælp. Jeg er bekymret for, at hvis man indfører et retskrav, hvor alle anbragte unge får tilbudt efterværn, ender man med, at den unge af sine velmenende omgivelser bliver fastholdt i systemet.

I dag har kommunerne mulighed for – men ikke pligt til – at tilbyde efterværn. ■

Prøv selv kandidat-testen på www.kandidat-test.dk

LÆSERBREV



Når inklusionen bliver et handicap

Af Ingvald á Kamarinum, specialskoleleder, Fjordskolen
Siden regeringen i 2012 besluttede at tvangsinkludere børn med særlige behov i den almindelige folkeskole, har initiativtagernes regnedrenge med undervisningsminister Christine Antorini som talerør beskrevet projektet som en stor succes.

Anderledes forholder det sig imidlertid ude i den virkelige verden, hvor lærere, forældre og elever må se langt efter succesoplevelserne. For nylig

konkluderede en undersøgelse udarbejdet af SFI – Det Nationale Forskningscenter for Velfærd bl.a., at seks ud af ti inkluderede elever i folkeskolen savner hjælp og støtte i den daglige undervisning.

Det overraskede tilsyneladende ministeren, at hendes gyldne løfter er endt som varm luft i regeringens luftballon, der i den grad er på katastrofekurs.

Personligt er jeg ikke overrasket over, at mere end halvdelen af inklusionsbørnene savner hjælp og støtte. Jeg ser som specialskoleleder flere og flere alarmerende eksempler på, hvordan

inklusionen bliver et handicap – for skolerne, for forældrene og i sidste ende selvfølgelig også for de børn, der er tvangsindlagt til en normal skolegang, som de slet ikke magter.

Imens lærerne kæmper en forgæves kamp for at rumme, favne og undervise alle børn, som de fortjener og har krav på, ser forældrene magtesløst til, mens deres børn mistrives, fordi de har behov, som folkeskolen – med sit enøjede fokus på faglighed – ikke kan og ikke kan forventes at kunne rumme.

Tal fra Landsforeningen Autisme fortæller fx, at 70

ud af 200 adspurgte familier fortæller, at deres barn med autisme ikke går i skole lige nu. 32 af familierne svarer endda, at deres barn ikke har været i skole i mere end et halvt år.

Den tendens kan jeg desværre også kun nikke genkendende til, og det er decideret en falliterklæring for samfundet. Lærerne bliver syge, fordi de føler, at de svigter. Forældrene melder sig syge for at kunne tage sig af deres børn. Og spørgsmålet er, om regeringens store sparekniv ikke ender med at punktere luftballonen med en kæmpemæssig ekstraregning som følge. ■

BØGER

Redigeret af Maria Rørbæk



Pædagogik – introduktion til pædagogens grundfaglighed

Redigeret af David Thore Gravesen

Køn og seksualitet i pædagogisk praksis. Pædagogers arbejde med børn, unge og voksne i naturen. Sådan lyder to kapitelloverskrifter i denne bog, hvori forfatterne kommer vidt omkring. Formålet er da også at tilbyde en grundbog om pædagogik. Måltrettet studerende, der netop er begyndt på pædagoguddannelsen. Bagsideteksten fortæller,

at bogens 29 kapitler giver en grundig og mangfoldig introduktion til centrale pædagogiske tematikker og giver pædagogstuderende mulighed for at gå på opdagelse i de mange vigtige forhold og spændende spørgsmål, som udgør det pædagogiske arbejdsområde. Bogen er komponeret omkring samtlige kompetencemål på pædagoguddannelsen og indeholder tre dele: Første del handler om pædagogiske miljøer og aktiviteter. Anden del handler om professionen og samfundet. Og tredje del handler om den pædagogiske praksis – og den første praktik. Der er mange forskellige forfattere. Nogle har deres daglige gang på pædagoguddannelserne, hvor de underviser, udvikler og forsker, andre forsker på landets universiteter og atter andre er konsulenter i pædagogiske sammenhænge.

Forlaget Systime. 688 sider. 375 kr.



Etik og værdier i pædagogers arbejde

Af Jørgen Husted

Her kommer en grundbog, der diskuterer de pædagog-etiske værdier og principper for pædagogprofessionens ansvarsområder. Den gennemgår etiske temaer som trivsel, udvikling, selvbestemmelse, omsorg og integritet. Desuden præsenterer forfatteren den integrerede pædagog-etiske beslutningsmodel, der kan hjælpe pædagogen med at forsvare sine handlinger etisk. Bogen slutter med 13 cases, der illustrerer etiske dilemmaer. Det drejer sig fx om Sanne, der som pædagog på en døgninstitution en dag bliver kontaktet af faren til en 11-årig pige, der mistrives og måske lider af en depression. Moren har forældremyndigheden, men hun er svært belastet af misbrug og er ofte væk i lange perioder. Faren har tidligere været travlt optaget af sin nye familie, men nu siger han, at han vil genoptage kontakten med datteren og gøre alt for at hjælpe hende. Sanne vil gerne fortælle faren om pigens situation, så han kan støtte hende, men hun har tavshedspligt. I casen opridses Sannes realistiske handlemuligheder – og etiske grunde for og imod. Forfatteren er lektor i filosofi ved Aarhus Universitet og tidligere medlem af Det Ethiske Råd.

Hans Reitzels Forlag. 398 sider. 400 kr.

Gode naturoplevelser for børn med autisme og særligt sensitive børn

Af Thomas Neumann

Thomas Neumann er naturvejleder i Danmarks Naturfredningsforening og far til en pige med autisme. I denne bog giver han masser af konkrete tips, der kan bruges, når man gerne vil have børn med autisme – og andre særligt sensitive børn – med ud i naturen. For det kan nemlig være ekstra svært for den gruppe børn at komme ud i skoven, bakkerne eller vandkanten. De mange uvante lyde og lugte og tanken om farlige eller 'ulækre' dyr kan være så afskrækkende, at forældre og pædagoger må opgive at få barnet overtalt til at tage med. Bogen indeholder både et væld af forslag til helt konkrete aktiviteter, der kan glæde alle børn – og en række aktiviteter, der netop imødekommer særlige udfordringer for børn med fx autisme. Regel nummer et er, at barnet skal være varm, mæt og tryk – og trygheden kan bl.a. opnås ved på forhånd at vise barnet, hvor man skal hen. Børn, der er bange for at fare vild, kan fx lege sporlege, hvor man tager et billede, hver gang stien deler sig i to og går samme vej tilbage.

Forlaget Pressto. 108 sider. 248 kr.



Kollegial sparring – vejen til trivsel og faglig udvikling

Af Charlotte Dalsgaard

Gjorde jeg det nu godt nok? Kunne jeg have gjort noget andet? Sådanne spørgsmål flyver ofte rundt i hovedet, når man på arbejdet har stået i en ekstra presset situation. Og i længden rækker det ikke, hvis man enten forsøger at besvare spørgsmålene på egen hånd eller fx taler med sin ægtefælle om det. I stedet må kollegaerne i spil. Ikke bare ved at snakke med dem, men ved at sparre med dem. Det er en af hovedpointerne i denne bog, der er skrevet af cand.techn.soc. Charlotte Dalsgaard, der arbejder med anerkendende ledelse og organisationsudvikling. Bogen er ikke specielt målrettet pædagoger, men mod alle faggrupper, for det er Charlotte Dalsgaards holdning, at kollegial sparring kan bruges af alle. Som der står på bogens bagside: 'De allerfleste medarbejdere har brug for at tale med deres kollegaer om, hvad der er svært, og hvad der kan gøres bedre'. Formålet med bogen er at give en professionel, struktureret og fokuseret metode til at få og give faglig hjælp, og det handler ikke bare om enkeltpersoner, men om at skabe en kultur på arbejdspladsen, hvor det er naturligt, at ansatte i hele organisationen bruger hinanden til fx at genvinde den faglige selvtilid.

Gyldendal Business. 253 sider. 300 kr.



EFTERUDDANNELSE

Kommunal kompetencefond genåbner

Fra 1. juni kan man igen søge om tilskud til videreuddannelse fra den kommunale kompetencefond

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Så kan der igen søges tilskud til efter- og videreuddannelse i den kommunale kompetencefond. Allerede her fra 1. juni. Det står klart nu, hvor de endelige aftaler om henholdsvis den kommunale og den regionale kompetencefond er ved at være på plads.

Fonden, der er en del af OK-aftalen mellem KL og Socialpædagogerne, blev grundlagt

med OK-aftalen i 2013, og blev viderført – og udvidet – i OK 2015-aftalen.

I den treårige OK-periode er der afsat ca. 20 mio. kr., og som alle andre dele af OK-aftalen mellem KL og Socialpædagogerne skulle den først være trådt i kraft fra april 2016. Men nu er der fundet en ordning, der gør det muligt at genåbne fonden 1. juni, efter at den løb tør for midler fra OK 2013-aftalen i vinter.

– Det er rigtig godt, at den kommunale kompetencefond kan åbne for ansøgninger allerede nu. Vi syntes, at det ville være ærgerligt med så stort et afbræk. Behovet for videre- og efteruddannelse på solidt niveau er der jo hele tiden, siger Socialpædagogernes formand Benny Andersen.

Den regionale kompetencefond, der er nyaftalt ved OK 2015-forhandlingerne, åbner for ansøgninger fra 1. april 2016.

25.000 om året

Med den kommunale kompetencefond kan Socialpædagogernes medlemmer få ekstra mulighed for et kompetenceløft. Fonden er et supplement til den kompetenceudvikling, der i øvrigt finder sted i kommunerne.

Som medlem kan man søge om tilskud på op til 25.000 kr. om året. Det er dog fortsat en betingelse, at den kommunale arbejdsgiver skal medfinansiere uddannelsen med mindst 20 pct.

Og så er det ikke alle slags uddannelser, der kan opnås tilskud til: Fonden giver tilskud til

uddannelser på diplom-, master- og kandidatniveau inden for det socialpædagogiske område.

Det er det enkelte medlem, tillidsrepræsentanten og lederen, der aftaler, hvad der skal søges tilskud til. Og her er det oplagt, at MUS-samtalerne og den enkeltes udviklingsplan er udgangspunkt for ansøgning af midler, lyder det fra Socialpædagogerne.

Fordi Socialpædagogerne har deres egen fond, så går de afsatte millioner udelukkende til forbundets medlemmer. ■

Læs mere om den kommunale kompetencefond og ansøgningsprocedure mv. på www.denkommunalekompetencefond.dk

SOCIALT UDSATTE

Gæld er et samfundsproblem

Der bør sættes ind med bedre muligheder for gældsrådgivning og gældssanering til socialt udsatte. Sådan lyder det i Rådet for Socialt Udsattes årsrapport

Af Maria Rørbæk, mrr@sl.dk

Jeg er fra Jylland. Der er man opdraget til at betale sin gæld. Det kunne jeg ikke, og det var grænseoverskridende. Når man bor i en cam-

pingvogn og er på dagpenge, så er der ikke meget, der er positivt.

Sådan lyder det fra en 36-årig kvinde, der er citeret i Rådet for Socialt Udsattes årsrapport, der bl.a. har fokus på gæld.

'Gæld blandt socialt udsatte er et samfundsmæssigt problem på lige fod med fx misbrug af alkohol eller stoffer. Gælden bliver ofte en møllesten om halsen på socialt udsatte, som er med til at forhindre, at der tages hånd om andre sociale problemer. En uoverskuelig gældsbyrde kan være én af de afgørende faktorer, som frarøver den enkelte et

realistisk håb om, at skuden kan rettes op igen', står der.

Rådet anbefaler, at der sættes ind med et permanent tilbud om offentligt finansieret, gratis gældsrådgivning, sådan som det er tilfældet i bl.a. vores nordiske nabolande, ligesom der bør tilbydes bedre muligheder for gældssanering til socialt udsatte. Endvidere foreslår rådet en forebyggende indsats, som fx et øget rådgivningsansvar for udbydere af kviklån og sms-lån.

Socialt udsattes gæld er kun et af flere temaer, der behandles i årsrapporten, der fx også belyser livet på hjem-

løseboformer, ligebehandling i retspsykiatrien samt brugernes oplevelse af substitutionsbehandling.

Rådet kommer endvidere med en lang række anbefalinger, der skal forbedre forholdene for socialt udsatte. Det drejer sig fx om klageadgang for borgere, der afvises på hjemløseboformer, opkvalificering af den sociale misbrugsbehandling samt et forslag om, at regeringen afsætter midler til nye ungdomsmiljøer til socialt udsatte. ■

Læs hele rådets årsrapport på www.kortlink.dk/gq9v

DØGNINSTITUTIONER

Forebyggelse af vold forsømmes

Ud af de 210 døgninstitutioner, som sidste år fik besøg af Arbejdstilsynet, fik knap en tredjedel påbud om at forbedre sikkerheden for personalet mod vold og traumatiske hændelser

Af Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk

På flere arbejdspladser foretages der ikke systematiske risikovurderinger i arbejdet med uadreaerende borgere, og samtidig mangler der en systematisk registrering af og opsamling på voldsepisoder. Sådan lyder en af konklusionerne i en netop offentliggjort status fra Arbejdstilsynet, der i 2014 gennemførte en særlig tilsynsindsats om det psykiske arbejdsmiljø på døgninstitutioner.

I alt besøgte Arbejdstilsynet 210 virksomheder og gav 114 afgørelser og 58 vejledninger om psykisk arbejdsmiljø. Knap en tredjedel, i alt 66, af afgørelserne skyldes vold og traumatiske hændelser, og Arbejdstilsynet

noterer sig bl.a. flere eksempler på, at medarbejderne accepterer trusler og vold som et vilkår i dagligdagen.

Begrundelserne for afgørelserne omkring vold og traumatiske hændelser er primært, at der mangler systematik ved risikovurdering af borgerne, at der er uensartet faglig indgang til borgere med uadreaerende adfærd, at der ikke bliver samlet godt nok op på voldsepisoder – og at der mangler sikkerhedsforanstaltninger i forbindelse med voldsrisiko ved alene-arbejde.

– Det bekræfter desværre en tendens, vi har oplevet længe. Derfor er det så vigtigt, at man på arbejdspladserne tager det her alvorligt og prioriterer, at der afsættes tid og ressourcer til faglig supervision og gode drøftelser. Det er en nødvendig investering, siger Socialpædagogernes næstformand Marie Sonne.

Med manglende forebyggelse af vold risikerer den udsatte medarbejder at blive overladt til selv at skulle håndtere belastningerne. Og hvis vold og trusler ikke gøres til et fælles arbejdsmiljømæssigt anliggende, kan det medføre, at medarbejderne

påføres fysiske skader eller udvikler stress eller stresslignende tilstande, herunder PTSD (posttraumatisk stress syndrom).

Tidspres belaster

På de døgninstitutioner, Arbejdstilsynet har besøgt i forbindelse med den særlige tilsynsindsats, findes mange borgere med særlige behov – og det påvirker både arbejdsmængde og tidspres for de ansatte, fremgår det af resultaterne.

I alt har Arbejdstilsynet givet 17 afgørelser pga. stor arbejdsmængde og tidspres. En del af forklaringen er, at døgninstitutionerne generelt oplever en øget kompleksitet i opgaverne og høje krav om fx dokumentation i form af handleplaner, hvilket giver medarbejderne en oplevelse af at mangle tid til såvel borgeren som den faglige indsats.

– Hvis medarbejderne ikke får mulighed for faglig sparring, hvor de får vendt og drøftet de udfordringer, de står med i relationsarbejdet, så risikerer man, at de føler afmagt i forhold til deres faglighed og føler sig presset. Det hele hænger uløseligt sammen, så igen – faglig

supervision er utrolig vigtig, siger Marie Sonne.

I indsatsen er der også givet 16 afgørelser om høje følelsesmæssige krav. I en branche, hvor medarbejderne ofte møder krav om, at de skal udvise ansvarlighed og være på forkant med borgere, som kan have en uforudsigelig adfærd, er det ifølge Arbejdstilsynet vigtigt at forebygge høje følelsesmæssige krav, der bl.a. kan medføre, at medarbejderne udvikler stress eller stressrelaterede sygdomme.

Utilstrækkelig forebyggelse af høje følelsesmæssige krav ses, når der mangler klare målsætninger og succeskriterier for arbejdet, en fælles faglig tilgang til målgruppen og kerneopgaven samt mulighed for supervision og sparring med kolleger eller ledelse.

I alt har 79 ud af de 210 besøgte arbejdspladser fået mindst én afgørelse om psykisk arbejdsmiljø, svarende til 38 pct. af de besøgte. Der er også givet afgørelser omkring bl.a. psykisk førstehjælp og mobning, herunder seksuel chikane. ■

Se Arbejdstilsynets status via www.kortlink.dk/gq5d

Temadag i netværk for pædagoger i kommunale tilbud

22. oktober 2015 i Mødecenter Odense

En temadag for Hjemmevejledere, der også arbejder i klubtilbud eller i beskyttet beskæftigelse. På dagen får du mulighed for at netværke med kolleger fra hele landet samt høre oplæg fra Anders Seneca. Mange oplever en brydningstid med nye opgaver og nye strukturer og ændrede arbejdsvilkår samt helt nye borgergrupper.

Kom og hør nærmere. Information om tilmelding følger senere, men sæt allerede nu kryds i kalenderen.

FOLKETINGSVALG

AE: Nulvækst koster

Nulvækst vil vende den tunge ende nedad, og især børnefamilier, ufaglærte og fattige vil blive ramt, viser analyse fra Arbejdsbevægelsens Erhvervsråd

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Nulvækst er et mantra for blå blok, men det kommer til at koste dyrt, og det er især de i forvejen dårligst stillede, der kommer til at holde for. Det viser en analyse fra AE, Arbejdsbevægelsens Erhvervsråd.

32.000 færre offentligt ansatte og 6.000 færre privatan-satte. Sådan lyder bundlinjen i 2020, hvis nulvæksten rulles ud.

– Det er rigtig mange personer, det handler om. Vi taler om, at nulvækst vil koste 8.000 færre job inden for sundhedsvæsenet, godt 10.000 ansatte inden for børnepasning og ældrepleje, 6.000 personer på undervisningsområdet og 2.000 inden for forsvar, politi m.m. Nulvækst er således slet ikke en harmløs øvelse. Det koster rigtig mange job, konstaterer AE's direktør Lars Andersen i en kommentar til analysen.

Da lidt mere end to tredjedele af de offentligt ansatte er kvinder, vil det især være kvinderne, der bliver ramt.

Og med den seneste udmelding fra Venstres tidligere finansminister Claus Hjort Frederiksen om, at forsvar og politi skal friholdes, vil andre områder som fx det socialpædagogiske skulle holde yderligere for.

Nulvækst vil også vende den tunge ende nedad, påpeger AE: Det vil især være børnefamili-

erne, de ufaglærte, de ældre og den i forvejen fattige del af danskerne, der vil mærke den negative effekt af nulvæksten, viser analysen.

De 10 pct. fattigste danskere vil få reduceret deres forbrug af offentlig service mere end syv gange så meget som de 10 pct. rigeste. Og samtidig vil familier med børn og pensionister opleve et langt større dyk i de økonomiske muligheder end familier uden børn, hedder det.

Den fjerdedel af befolkningen, der har de laveste indkomster, kommer ifølge analysen til at betale over 30 pct. af omkostningerne ved nulvækst.

Mens Socialpædagogerne i sin analyse (omtalt i Socialpædagogen nr. 10/2015) har brudt tallene ned, så man kan se, hvad det koster af socialpædagogiske arbejdspladser, har AE kigget på, hvad det betyder af stillinger i landets kommuner. I Aalborg vil det betyde 550 færre kommunalt ansatte, i Aarhus 900 og 1.600 i København. Tæller man de regionalt og statsligt ansatte med, bliver tallet endnu højere i specielt de store og større byer.

Samtidig advarer AE også om, at nulvækst kan bremse den økonomiske genopretning efter finanskrisen, da netop offentlig forskning og udvikling og investeringer i uddannelse er afgørende for fremtidig vækst.

– Kort og godt kan vi konkludere, at nulvækst koster dyrt, uanset om man måler på arbejdspladser, løn eller fordeling. Det er et legitimt politisk ønske at ville indføre nulvækst. Konsekvenserne skal bare lægges åbent frem, påpeger AE-direktør Lars Andersen. ■

Find AE-analysen www.kortlink.dk/lq9p og Socialpædagogernes analyse på www.sl.dk/fv15

NOTER

Mere forskning i psykiske lidelser

Med en ny forskningsstrategi for psykiatrien sættes der nu skub i forskning af psykiske sygdomme. Regeringen har afsat 75 mio. kr. til forskningsprojekter, der skal øge forståelsen for psykiske lidelser og understøtte faglige indsatser som forebyggelse, tidlig indsats, udredning og behandling for mennesker med psykiske lidelser. Forskningsstrategien er udarbejdet af Sundhedsstyrelsen i samarbejde med Socialstyrelsen og med tæt inddragelse af eksperter, patienter og pårørende. Ifølge socialminister Manu Sareen (R) er målet, at forskningsstrategien vil bidrage til en større viden om, hvordan aktører på social- og sundhedsområdet kan styrke samarbejdet, så der kommer større sammenhæng i indsatserne, og borgere med psykiske lidelser oplever, at de får bedre hjælp.

tln

Nye værktøjer til at forebygge vold

For mange socialpædagoger er vold og trusler en del af hverdagen. Og sætter man ikke ind over for volden på arbejdspladsen, kan det få alvorlige konsekvenser for medarbejdernes helbred og trivsel. Med fire nye værktøjer udviklet af Videncenter for Arbejdsmiljø bliver det nu lidt lettere at komme i gang med det forebyggende arbejde på den enkelte arbejdsplads. Værktøjerne består af en introduktionspjece, opskriften på en temadag, dialogplader samt tre film med inspiration til dialog – og de tager alle afsæt i, at vold og trusler skal forebygges i fællesskab. Omdrejningspunktet er en temadag om vold, hvor der arbejdes med både forebyggelse og håndtering af vold og trusler ud fra den enkelte medarbejders, gruppens, ledelsens og hele organisationens perspektiv. De fire værktøjer kan hentes gratis på www.forebygvold.dk

tln

Større boenheder kendetegner Danmark

Der bygges igen store institutionsagtige boenheder i Danmark, ligesom der fortsat er en del utidssvarende boliger. Sådan lyder to af konklusionerne i en ny nordisk rapport, som Nordens Velfærdscenter står bag. Rapporten beskriver boligsituationen for mennesker med udviklingshæmning i Norge, Sverige, Finland, Island og Danmark. Ifølge landsforeningen LEV, der er interesseorganisation for udviklingshæmmede, fremstår Danmark som det sorte får i rapporten, fordi Danmark som det eneste land for alvor har brudt med de seneste årtiers tendens med at lade udviklingshæmmede bo i mindre boenheder. Mens de øvrige nordiske lande i høj grad har bibeholdt en boligstruktur med mindre boenheder, har Danmark ifølge rapporten en uændret høj andel af nye store byggerier siden 2006.

tln

Stofmisbrugere kan behandles anonymt

Et enstemmigt folketing har vedtaget, at stofmisbrugere uden andre sociale problemer skal have mulighed for at få anonym, ambulans behandling. Det forventes, at knap 1.600 personer årligt vil søge om hjælp i det nye tilbud. Socialminister Manu Sareen (R) siger: 'De her mennesker lever ofte et dobbeltliv med frygt for, at deres hverdag smuldrer, hvis misbruget bliver kendt af naboer, familie eller kolleger. Derfor er det så afgørende, at vi nu har et anonymt tilbud, så de kan komme tidligt i behandling, inden problemerne vokser sig større'. Tilbuddet er finansieret med satspuljemidler og bygger videre på et forsøgsprojekt i Odense og København.

mrk



Inklusion dræber brugerband-kulturen

Synspunkter

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

Læserbreve

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

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

Læserbreve og synspunkter sendes til redaktionen@sl.dk

Deadline for læserbreve til nr. 10/2015 er mandag den 27. april kl. 12.00.

De udviklingshæmmedes egen musikkultur – brugerbandene – er truet på eksistensen på grund af en helt forfejlet inklusionstankegang. Skal den værdifulde kultur reddes, skal det være nu

Af Brian Laurie

For ca. 25 år siden startede jeg som musik- og socialpædagog i Århus Kommune – dengang i regi af Århus Amt. Samtlige aktivitetscentre med respekt for sig selv havde et eller flere brugerbands. Musikken var en af de største kreative aktiviteter på centrene. Vi havde sammen arbejdet os ud af peddigrørs-aktiviteterne. Vi fik 'brugerne' og 'borgerne' op af stolene og gav dem muligheden for at udfolde deres kreative sanser i bred forstand. Vi fik opbygget en stor og bæredygtig subkultur igennem musikken. En musikkultur, der trak andre kulturelementer med sig – såsom billedkunsten og ikke mindst teaterkunsten.

Jeg var så privilegeret, heldig om man vil, at det første sted, jeg var ansat, havde etableret

hele seks brugerbands – og heraf blev jeg ansvarlig for de fire. Samtidig var det af stor betydning, at jeg havde en leder med visioner, som kunne se, at musikken som aktivitet ikke kun bibragte livsglæde og livskvalitet. Musikken kunne også bruges som en pædagogisk udviklingsmetode: At vi igennem musikken kunne udfordre brugernes kreative sanser, stimulere de sociale færdigheder, aktivere følelser som fælles ansvar og samtidig styrke egoet.

Et ganske særligt band

Et af de bands, jeg havde de tætteste relationer til, var Øl, Pølser & Popcorn. Det gode og helt specielle ved Øl, Pølser & Popcorn – i dag kaldet Jacob Jensen band – var, at alle i bandet var aktivitetscenter-brugere.

Bandets medlemmer kom med hver deres styrker, færdigheder og individuelle syn på sig selv og deres omgivelser. Vi gav dem muligheden for netop fælles ansvar for gruppen, for at videreudvikle de musiske færdigheder og være bidragsydere til dynamikken i gruppen.

Bandets medlemmer udviklede sig hurtigt, og endte med at blive et af Danmarks bedste handicapbands. Bandet optrådte og optræder stadig uden

musisk støtte fra ikke-handicappede. De har ansvar for pakning af biler, opdatering af gear og sidst, men ikke mindst, at være forberedte, når vi drager på tur i såvel indland som udland.

Tilbage i 90'erne søgte jeg om 25.000 kr. fra Århus Amts kulturpulje, til at lave en cd med Øl, Pølser & Popcorn. Pengene blev bevilget inden for en uge, og derudover var der penge til at købe de nødvendige instrumenter. Vi var med til at starte en meget sund brugerbandkultur. En kultur, hvor den pædagogiske og den musiske aktivitet supplerede hinanden på bedste vis.

På det tidspunkt var det muligt at være med i forskellige EU-projekter, som gjorde det muligt for vores brugerbands, at komme til udlandet. Således blev vi ambassadører og rollemodeller for dansk handicap-musisk pædagogik. Vi blev metodeudviklere og vidensgrundlag for brugerbands og musikpædagoger i vores nabolande. Offentligt støttede aktiviteter, der satte en hel kulturlavine i gang.

Ingen vindere, kun tabere

Men den lavine er nu stoppet. Det glødende pædagogiske lys lyser i dag blot sporadisk svagt op i de udviklingshæmmedes egen subkultur.

Et meget sigende eksempel på de besværligheder og den dalende interesse, vi oplever på vores specielle område, er projektet Kultur Der Duer. Det er et projekt, vi i samarbejde med vores brugere har opbygget i forbindelse med Aarhus Festuge.

I erkendelse af, at der er et stort behov for, at udviklingshæmmede mødes med ikke-handicappede omkring de handicappedes kultur, har vi arrangeret koncerter med Jacob Jensen Band og andre handicapbands fra Danmark i centrum af Aarhus. En kæmpe succes og et lysende eksempel på god integration og en styrkelse af mangfoldigheden.

Men tilskuddet er nedskrevet med mere end 50 pct. over de seneste fire år, og i 2015 forventer vi et tilskud på 10.000 eller mindre. Et beløb for hvilket vi slet ikke kan etablere projektet. Vi oplever eksklusion i stedet for inklusion. Der er ingen vindere – kun tabere.

Ingen inddragelse

Inden for de sidste par år er inklusion blevet implementeret i hverdagen på vores aktivitetscentre for voksne fysisk og psykisk handicappede på en sådan måde, at de bedst fungerende bliver sendt ud i arbejde i den private sektor. Resten bliver sat til aktiviteter, der for størstedelens vedkommende slet ikke har kreativitet i form af musik, billedkunst, film og tv som drivkraft.

Er vi, der til daglig arbejder med ovennævnte borgere, blevet spurgt til råds om konsekvensen af den måde, inklusion praktiseres på i dag?

– Mit svar er et rungende Nej! Nej, vi er ikke blevet inddraget i hverken udviklingsproces-

Vi er ikke længere dem, der er med til at sætte standarden – vi kan ikke længere gå forrest med musikpædagogiske aktiviteter og knowhow. Den tid er forbi – men den kan sagtens genskabes

sen, økonomifordelingen eller i at opstille målsætningen for aktiviteterne.

Konsekvensen af den måde, inklusion praktiseres på specifikt mht. musikken er, at det ikke længere er muligt at etablere nye bands og skaffe nye musikere – til trods for, at talenterne går rundt derude.

Vi kan ikke etablere nye musikprojekter på vores aktivitetscentre. Hvis vi mangler en musiker til et band, hvad end det er nystartet (hvis det overhovedet sker) eller det allerede etableret band, så er det kort sagt umuligt at skaffe en ny.

Hvis guitaristen i Jacob Jensen band stopper, hvor finder jeg en erstatning? Det vil i den grad få alvorlige konsekvenser for de ca. 10 brugere, der er involveret i bandet.

Truet på eksistensen

Prioriteringen af kreative discipliner på aktivitetscentrene sammenholdt med måden, vi fortolker serviceloven på, har begrænset brugernes deltagelse i festivaler m.m. Konsekvensen er, at de udviklingshæmmedes egen festival, deres trygge værested en gang om året, Sølund Musik Festival, er truet på sin eksistens.

Sølund Musik Festival – Danmarks festligste og verdens

største festival for handicappede – har heldigvis stadig status af kulturel inspirator og økonomisk katalysator for mangfoldigheden og inklusionen. Dette skyldes ene og alene en enormt hårdtarbejdende og visionær festivalleder, som utrætteligt arbejder for at sikre festivalen som kulturelt værested.

Men for bare fem-ti år siden var der op til to års (ja, to års!) ventetid for brugerbands, der gerne vil spille på festivalen. De seneste tre år har det været svært at fylde programmet op på trods af en reduktion af den samlede programtid.

Regeringen må tro, at vi er blinde, hvis den tror, at vi ikke kan se, at den inklusion, som praktiseres i dag, ikke handler om livskvalitet og ligestilling. Vi kan sagtens se, at inklusionen som ligestilling, inspirerende og livsfremmende faktor er *ren* bullshit. Den måde, man i dag praktiserer inklusion på, handler kun om en ting, og det er at spare penge.

Det er måske unødvendigt at gøre læserne af dette blad opmærksom på det. Jeg er sikker på, at det er bekendt og faktisk viden for de fleste. Men jeg har desværre mødt pædagoger, som er blinde.

Desværre er vi på vej mod slutningen på en fantastisk musikkultur. En kultur, hvor vi i Danmark har været frontløbere og et forbillede for vores kolleger i landene omkring os.

I kraft af venskabsrelationer i udlandet og tilskud fra forskellige steder rejser jeg stadig en del til udlandet sammen med Jacob Jensen Band. Men jeg kan tydeligt mærke, at vi ikke er med i toppen af poppen længere.

Det er ikke for sent, men...

Vi er ikke længere dem, der er med til at sætte standarden – vi kan ikke længere gå forrest med musikpædagogiske aktiviteter og knowhow. Den tid er forbi – men den kan sagtens genskabes, hvis vi har viljen, modet og fundamentet til at udvikle kreativiteten.

I dag er jeg ansat under et oplysningsforbund, efter at vi blev lukket ned af Århus Kommune for snart fire år siden, da vi havde fået en ny leder, som ikke kunne se musik som pædagogisk udvikler og som en på samme tid produktiv faktor. Det på trods af, at bandet havde en årlig indtjening på ca. 200.000 kr. fra forskellige spillejob og andre aktiviteter.

Jeg kan kun håbe på, at vi inden for en kort tid vågner op og erkender, at den inklusion, som vi i dag praktiserer, ikke er en god idé. At den form for inklusion meget vel kan ende med det modsatte – en eksklusion.

Jeg håber, at vi får samlet op på det tabte, inden det er for sent. Sådan at vi kan bevare og atter udvikle på den gode brugerbandkultur, vi har været så kendte og respekterede for. ■

Brian Laurie er leder af Musik- og Medie værkstedet i Aabyhøj.



Et solidt bagland

Synspunkter

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

Læserbreve

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

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

Læserbreve og synspunkter sendes til redaktionen@sl.dk

Deadline for læserbreve til nr. 10/2015 er mandag den 27. april kl. 12.00.

Det kan være svært at komme videre i livet, når ens bagland ikke er der til at tage hånd om en – men 'vi er der, når der ikke er nogen kære mor' – sådan bydes du velkommen i Baglandet i Aalborg, et mødested for tidligere anbragte

Af Jesper Stentoft Berthelsen, Louise Riise Pedersen, Anne-Louise Nøhr Pedersen, Pernille Bønlykke Madsen og Gitte Salling

Døren går op, og vi bliver budt velkommen i det smukke bindingsværkshus på hjørnet af Kong Hans Gade i Aalborg, inden vi overheadet får sat fingeren på dørklokken. Lederen, Dorthe Lund, tager imod os med åbne arme og byder straks på noget varmt at drikke. Huset oser af hjemlig hygge, og vi fornemmer hurtigt en tryk atmosfære.

Vi bliver fulgt ind i et stort køkkenalrum, med plads til de tidligere anbragte, som kommer to gange om ugen til fællespisning og samvær. I gangen møder vi endnu en ansat, som smilende og imødekom-

mende byder os velkommen, mens hun er i gang med ugens hovedrengøring i bedste husmoderstil.

Det er et stort hus, som rummer tre etager, hvoraf de to tilhører Baglandet.

Vi får en fornemmelse af, at Baglandet tidligere har været en bolig for en større familie, hvilket er medvirkende til at sætte rammerne for den familiære atmosfære, som er at finde i organisationen i dag såvel som blandt de ansatte.

Et hus med god atmosfære

Sammen med Dorthe slår vi os alle sammen ned i et stort fællesrum, som ligner en almindelig dagligstue, og vi får os sat godt til rette med vores kaffe i deres store bløde sofaer.

Dorthe lægger ud med at fortælle åbent om målgruppen og efterfølgende besvarer hun vores mange spørgsmål.

– De kommer jo bare ind fra gaden tirsdag og torsdag, de skal ikke melde sig til, så de dumper bare ind som det passer dem efter kl. 16. Vi ved aldrig, hvor mange der kommer, men vi har en kalender ude i køkkenet, hvor vi altid skriver fornavne i, fortæller Dorthe.

Baglandet skal dokumentere antallet af besøgende til Socialministeriet for at modtage

satspuljemidler, som også finansierer Baglandet. Dog dokumenterer de også for deres egen skyld. Dette gør de for at yde den bedste indsats og følge med i, om nogle er væk i en længere periode uden at give lyd fra sig, hvorefter en af de ansatte vil tage kontakt.

På Baglandet er der ingen pædagoger ansat, men personalet består bl.a. af socialrådgivere, psykoterapeuter, lærere og en tidligere dagplejemor. Dorthe lægger vægt på, at pædagoger er meget velkomne, men at ansættelsen mere lægger vægt på personlighed end uddannelse. Dorthe er ikke den store fortalere for kategoriseringer, men ser i stedet mennesket bag en eventuel diagnose.

– Vi arbejder enormt anerkendende, men vi er også nogle gange en slags mor og far. Det er sådan et miks af at være professionel og privat i vores tilgang til de tidligere anbragte alt efter den enkeltes behov, forklarer Dorthe, da vi spørger ind til, om de benytter en bestemt form for pædagogik.

Livet som baglænder

Et par dage senere er vi tilbage i de bløde sofaer, med tændte stearinlys og kaffe på kanden, for at snakke med en af de aktive baglændere, Lone.

– Jeg har været på Baglandet i 6-7 år, det er et fristed; at have en familie og nogle, der passer på en og hjælper, hvis man har brug for det, starter Lone.

Hun fortsætter med at fortælle om, hvordan lederen og de øvrige ansatte skaber rammer for gode relationer baglænderne imellem. Relationerne opstår i Baglandet, men føres også videre udenfor organisationen. Dette gøres bl.a. ved at tilbyde individuel støtte og vejledning.

– Dorthe vil også kunne se på mig, hvordan jeg har det, uden at jeg siger det, udtaler Lone.

Ud over de gode relationer har Baglandet også givet Lone gode fremtidsudsigter med hjælp til opstart på uddannelse.

– De sparker mig i gang på en positiv måde, fortsætter Lone.

Flere baglændere gennemgår en personlig udvikling, og en væsentlig årsag til dette er de ansattes autenticitet og personlige tilgang til baglænderne. De ansatte er ikke blege for at udvise omsorg ved at give et klap på skulderen og et kram.

– Den gode ansatte er den, man sidder i øjenhøjde med, og som tør at give mig et kram engang imellem, fortæller Lone.

Lone fortæller, og mener selv, at fælles for flere baglændere er, at de har holdt deres følelser for sig selv og gemt sig bag en hård facade. Baglandet har hjulpet dem til at åbne sig og udtrykke deres følelser. Her udtrykker Lone også, at årsagen til, at hun har kunnet åbne sig mere i Baglandet, end da hun var anbragt, var, at hun på Baglandet følte, at de ville hjælpe hende fremfor at behandle hende og hendes problematikker.

– Baglandet har været med til at udvikle mig og givet mig tro på omverdenen, afslutter Lone.

Mål og værdier

Baglandet er en ikke-offentlig organisation, som bliver finansieret af satspuljen. Baglandet har til huse fire steder i landet –

Flere af de tidligere anbragte, som kommer på stedet, oplever Baglandet og dets ansatte, som omsorgspersoner, der er autentiske i deres væren og inderligt ønsker at viderebringe dette i det relationelle arbejde

Aalborg, Aarhus, Vejle og København – og fælles for alle fire steder er, at lederen på stedet tidligere har været anbragt.

De ansatte har et mål om at møde baglænderne i øjenhøjde og tro på de tidligere anbragtes kompetencer til at kunne selv.

Desuden er det en høj prioritet hos Baglandet at kunne skabe plads til alle og skabe mulighed for at få et fællesskab på lige fod med andre voksne. Baglandet opnår dette ved at skabe rammerne for et frirum, hvor du kan komme, som du er; der er mulighed for at være for sig selv, men også for at indgå i

fællesskaber med andre tidligere anbragte såvel som ansatte.

Baglandet bestræber sig på, gennem rådgivning og vejledning, at støtte den tidligere anbragte i at blive deltagende i samfundet – både økonomisk og socialt – således at de har gode muligheder for personlig udvikling, uddannelse, arbejde, fritid og et godt familieliv.

Yderligere kan de individuelle samtaler også bestå af en lyttende ansat, hvis 'man har brug for at læsse af', som baglænderen Lone udtrykker det. Baglandet er der for baglænderne, når de har brug for det. Flere

baglændere beskriver tiden i Baglandet som værende tryk, omsorgsfuld og nærværende, hvorimod tiden før ofte var kaotisk. Baglænderne har en tryk base – eller et solidt bagland, om man vil – i Baglandet.

Hvad er en succes?

Der må udledes af vores tid på Baglandet og gennem vores interviews med ansatte og de tidligere anbragte, at arbejdet, som Baglandet gør for de tidligere anbragte, er at være meget personlige i deres tilgang til dem. Flere af de tidligere anbragte, som kommer på stedet, oplever Baglandet og dets ansatte, som omsorgspersoner, der er autentiske i deres væren og inderligt ønsker at viderebringe dette i det relationelle arbejde. De ansatte ser den enkeltes behov, og møder de tidligere anbragte, hvor de er.

Vi forestiller os yderligere at Baglandet og dets succes er opstået af ikke at kategorisere mennesker, men at møde det enkelte individ som en kompetent anden med forståelse for eget liv og evner.

Endnu et kriterium, som muligvis har påvirket Baglandets succes, er, at lederen på stedet selv skal have været tidligere anbragt. Vi mener, at dette også er medvirkende til at give lederen en bedre forståelse for arbejdet med de tidligere anbragte, da lederen muligvis har været i lignende situationer på lige fod med andre tidligere anbragte.

Vi mener derfor, at nøgleordene, for succes i arbejdet med de tidligere anbragte er, at være personlig, autentisk, rummelig og omsorgsfuld, og at dette skaber rammerne for, at baglandet er et pusterum, et fællesskab, og et frirum. ■

Jesper Stentoft Berthelsen, Louise Riise Pedersen, Anne-Louise Nøhr Pedersen, Pernille Bønlykke Madsen og Gitte Salling er pædagogstuderende på UCN Aalborg.

Fakta om Baglandet i Aalborg

- For at benytte Baglandet, skal man være tidligere eller nuværende anbragt.
- Der er fællesspisning og aftenhygge hver tirsdag og torsdag fra kl. 16-20.
- Der er lørdagsarrangementer ud af huset, sidste lørdag i måneden.
- Der er mulighed for individuel rådgivning og støtte.
- Kontakt til Baglandet skal forgår telefonisk eller via e-mail til lederen. Dorthe Lund.
- De tidligere anbragte fra Baglandet, kalder sig selv for 'baglændere'.
- For yderligere information, se: www.baglandet.net

Madrevolution



Af Sytter Kristensen, LEV

Hen over efteråret 2014 blev vi vidne til en intens debat om danskernes madkultur. Det hele blev skudt i gang af fødevareminister Dan Jørgensen (S), der mente, at vi havde behov

for en revolution: 'Vi har simpelthen brug for en madrevolution, der skal helt ud i hverdagskøkkenerne. Jeg kan se, at jeg er chef for de her kostråd, som alle danskere kender. Alligevel bliver vi federe og federe. Lad os prøve noget andet', sagde ministeren bl.a. til Politiken i juli 2014.

Og ministeren mente det skam alvorligt – en lille million blev der kastet efter projektet, som her for nylig mandede ud i nogle gode råd til danskerne. De gode råd skal sætte skub i revolutionen af danskernes madkultur i retning af 'mere grønt, frugt, fisk og fuldkorn – mindre sukker, salt og mættet fedt'. Og det skal bl.a. ske ved at følge ministeriets såkaldte måltidsråd, der i korthed lyder: 'Lær at lave mad – brug råvarer – spis sammen' (www.madkulturen.dk/maaltidsraad).

Selvom måltidsrådene er formuleret i bydeform, så ved vi jo alle godt, at der kun er tale om en opfordring, som vi kan vælge at se stort på. Alligevel mødte fødevareministerens kampagne en del kritik – nogle var forargede over at ministeren på denne måde gør sig til dommer over danskernes madkultur – helt hjemme i privaten ved køkkenbordet eller foran fjernsynet.

Samme forargelse ser vi pudsigt nok ikke, når det gælder en anden madrevolution, som har fundet sted de senere år. En revolution, som tilmed føres ud i livet på en måde, der forekommer en del mere diktatorisk end de 'gode råd' fra fødevareministeren.

Mange mennesker med udviklingshæmning har nemlig oplevet en decideret revolution i deres

madkultur i løbet af de seneste fire-fem år. Stadig flere udviklingshæmmede bliver nemlig frataget den pædagogiske hjælp til at fremstille deres egne måltider i fællesskab med andre. I stedet henvises de til færdiglavede retter fra kommunens central-køkken (leveres til en hel uge ad gangen), som de hver især kan opvarme i micro-ovnen. Væk er muligheden for at *lære at lave mad sammen* – og det naturlige i at *spise sammen* smuldrer lige så stille.

Revolutionen i udviklingshæmmedes madkultur sker ikke, fordi de har lyttet til gode råd fra fødevareministeren. Nej, revolutionen sker efter diktat udstedt af regnedrengene på rådhuset – der er nemlig penge at spare ved at ødelægge sårbare menneskers fællesskab og madkultur.

De gældende regler siger således, at kommunerne kan opkræve betaling for lønomkostninger ved madfremstillingen, når maden leveres som micro-mad fra centralkøkkenet. Den betaling kan ikke opkræves, når maden tilberedes hjemme hos borgeren med pædagogisk støtte. Og den slags økonomiske incitamenter overser den ambitiøse økonomichef jo ikke.

Centralkøkkenernes tilbagevenden er et tankevækkende eksempel på et menneskesyn, hvor udviklingshæmmede betragtes som nogle særlige mennesker. Mennesker, hvor en myndighed godt kan tillade sig at revolutionere deres madkultur med håndfast indgriben i privatlivet. Det er en bedrøvelig udvikling, som jeg tror, er en stor udfordring for den pædagogiske faglighed rundt omkring i de kommuner, hvor den finder sted. ■

Sytter Kristensen er landsformand for Landsforeningen LEV.



- Har din kommune også tvunget udviklingshæmmede over på micro-mad fra centralkøkkenet?
- Hvad betyder madkulturen i det bosted, hvor du arbejder?
- Har du ideer til, hvordan vi sætter en stopper for udviklingen og genopretter udviklingshæmmedes mulighed for at deltage i tilberedningen af egen mad?

Deltag i debatten på socialpaedagogen.dk/prik