

Sammenhæng

På botilbuddet Trekløveret hænger fagligheden og arbejdsmiljøet godt sammen, mener tillidsrepræsentant Benny Nielsen



21/2014

24. OKTOBER

ISSN 0105-5399

AnsvarshavendeForbundsformand
Benny Andersen**Redaktion**Jens Nielsen (redaktør), jni@sl.dk
Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk
Maria Rørbæk, mrk@sl.dk
Steven Leweson (layout), stl@sl.dk

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

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

Adresse

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

Læserbreve og kronikker

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

Annoncer

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

Kommende deadlines

Deadline for læserbreve og stillingsannoncer til 22/2014, der udkommer den 7. november, er mandag den 27. oktober kl. 12. Deadline for stillingsannoncer til 23/2014 er den 10. november kl. 12. For tekstsiderannoncer er deadline til 23/2014 onsdag den 5. november.

Redaktionen af 21/2014 er afsluttet den 16.10.2014

Abonnement

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

Oplag

43.445 i perioden
1.7.13-30.6.14

**Produktion**

Datagraf Communications A/S, Aarhus

For sidefoto

Søren Kjeldgaard



Medlem af
DS
Danske
Specialmedier

KOMMENTAR

Med arbejdsmiljø som hovedtema binder vi en sløjfe på denne kongresperiodes systematiske arbejde med strategien 'Socialpædagogerne i fremtiden'

Så er det tid til kongres

Af Kaj Skov Frederiksen
Forbundskasserer



FOTO: RICKY JOHN MOLLOY

Den første uge i november afholder vi kongres. Og en kongres er jo en helt særlig begivenhed i et fagforbund. Det er her vi mødes og drøfter strategier og lægger den fremtidige politiske linje.

Hovedbestyrelsen har besluttet, at vores kongrestema denne gang er arbejdsmiljø – under overskriften 'Arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd'.

Det er et væsentligt og for os aktuelt tema. Vi er ikke i tvivl om, at stærk faglighed og godt arbejdsmiljø er hinandens forudsætninger. Og beslutningen om, at det skulle være kongrestema er en naturlig forlængelse af vores projekt 'Styrket arbejdsmiljøindsats', som hovedbestyrelsen satte i gang i marts 2013. Og på den måde kan man sige, at med arbejdsmiljø som hovedtema binder vi en sløjfe på denne kongresperiodes systematiske arbejde med strategien 'Socialpædagogerne i fremtiden' med alle dens konkrete og fremadrettede resultater.

På kongressen skal de delegerede vedtage en arbejdsmiljøstrategi. Det bliver en strategi, der skal udstikke vores mål for arbejdet med at sikre det bedste arbejdsmiljø for vores medlemmer. Arbejdet med strategien har været undervejs længe og har som et langt sejt træk involveret mange dele af vores organisation. Vi har i løbet af det seneste år indhentet information og bearbejdet data, som bl.a. viser, hvordan det står til med arbejdsmiljøet på socialpædagogiske arbejdspladser. Vi har gennemført to store undersøgelser blandt vores medlemmer. Vi har afholdt workshops og møder. Vi har mødtes med relevante politikere og beslutningstagere. Vi har fået gennemført en forskningsudredning om socialpædagogers psykosociale arbejdsmiljø og sygefraværstatistik. Og vi har i forbundshus og kredse drøftet mulige løsninger og svar på vores udfordringer. Alt det arbejde er nu mundet ud i et forslag om en strategi, som de delegerede skal arbejde med og beslutte på kongressen.

Som overbygning på strategien skal vi på kongressen desuden sætte gang i et arbejde med at udarbejde konkrete handlingsplaner, som udmønter arbejdsmiljøstrategien. Det kommer til at foregå i ti workshops, som sætter fokus på arbejdsmiljøtemaet ud fra forskellige vinkler. Arbejdet i de ti workshops vil efterfølgende blive samlet i et dokument, som hovedbestyrelsen får ansvar for. Og her tror jeg, vi for alvor vil få kød på vores diskussioner. Vores forhåbning er i hvert fald, at vi på de ti workshops kan nå længere ned i diskussion af, *hvad* der skal til, og *hvordan* vi gør det bedst muligt – når det handler om at sikre et bedre arbejdsmiljø for vores medlemmer.

Jeg glæder mig som altid meget til kongressen. Jeg glæder mig til at samles og drøfte arbejdsmiljø med alle de delegerede og sætte gang i det vigtige, konkrete arbejde med den nye strategi. God kongres!

INDHOLD



FOTO: SØREN KJELDGAARD

04

04 ARBEJDSMILJØ

Arbejds miljø og faglighed går hånd i hånd, lyder overskriften på Socialpædagogernes forestående kongres, som skal vedtage en ny arbejdsmiljøstrategi – og sætte gang i det konkrete arbejde med strategien. Men hvordan det går med sammenhængen mellem faglighed og arbejdsmiljø ude på arbejdspladserne? Læs om tillidsrepræsentant Benny Nielsen og om, hvordan de to ting hænger sammen i hans arbejdsdag på botilbuddet Trekløveret. Læs om det nye netværk, der skal løfte arbejdsmiljøet på Mariehjemmene gennem erfaringsudveksling om det, der virker – et netværk som socialpædagog og arbejdsmiljørepræsentant Anne-Mette Hansen er en af initiativtagerne til. Og læs om Mændenes Hjem, hvor forstander Ivan Christensen fortæller om arbejdsmiljøarbejdet på et sted, der hver dag håndterer en brugergruppe præget af misbrug, hjemløshed, psykisk sygdom og masser af konflikter

04 På sporet af en sammenhæng**07** Vi har ikke råd til at lade være**08** Brødristeren er væk**11** Det kommer ind fra gaden**14 FORSKNING**

'Vi bruger årligt 44 mia. kr. på området, og så gør det jo ikke noget, at vi også sørger for, at pengene bliver brugt på den rigtige måde'. Sådan sagde Socialdemokraternes socialordfører, Pernille Rosenkrantz-Theil på den høring om et nationalt forskningsprogram, som Socialpædagogerne afholdt på Christiansborg i starten af oktober. Målet med høringen var ganske klart: at få folketingspolitikkerne til at afsætte mellem 75 og 100 mio. kr. til forskning på det socialpædagogiske område

14 Farvel til mavefornemmelsen

16



ILLUSTRATION: JENZ KROGH/SPJØD AF TID

16 PRAKTIK

Julie Top-Nørgaard er pædagogstuderende og på vej ud i tredje praktik. Efter to praktikker på daginstitutionsområdet er den tredje praktik hendes sidste chance for at sige goddag til det socialpædagogiske område, som hun gerne vil specialisere sig i, og hvor hun er sikker på, at hun vil arbejde. Men de socialpædagogiske praktikpladser er stort set alle blevet taget af årgangen under hende. Læs beretningen fra to dage med det store praktik-lotteri

16 Det store praktik-lotteri**18 KONGRES 2014**

Tina er kongres-debutant

19 FAGLIGT SKUDSMÅL

Inger giver en anden vinkel på børnene

20 OK 2015

Fællesskab klar til forhandlinger

21 UDVIKLINGSHÆMMEDE

Ulovligt at kræve brugerbetaling

22 SYNSPUNKT

Intensive anbringelser

ARBEJDSMILJØ

Når man ved, at man har løst sin opgave professionelt og godt, så går man jo også hjem med en god fornemmelse i maven. Og når man har det godt og er glad for sit arbejde, får man jo også lyst til at blive endnu dygtigere og gøre det endnu bedre

Benny Nielsen, tillidsrepræsentant, Trekløveret

På sporet af en sammenhæng

Ja, arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd. Det mener tillidsrepræsentant Benny Nielsen, der arbejder på Trekløveret, som er et botilbud for udviklingshæmmede. Men hvordan kommer det til udtryk på en helt almindelig arbejdsdag?

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk
Foto: Søren Kjeldgaard

Benny Nielsen sidder bomstille. Hænderne er foldet på bordet foran ham. Kroppen helt i ro. 'Nu skal du lige blive siddende og spise', siger han, da beboeren Susanne Hansen rejser sig fra en halvspist portion pastasalat.

Men Susanne Hansen vil ikke blive siddende.

Hun stirrer på en af de andre beboere, der sidder med ryggen til og spiller backgammon med en anden medarbejder. Så løfter hun hånden i en let, truende bevægelse.

– Peter, siger hun.

– Peter!

Det er middag på botilbuddet Trekløveret uden for Frederiksværk, der er et hjem for voksne med udviklingshandicap.

Nærværende fagblad er fulgt i hælene på Benny Nielsen for at undersøge, hvornår og hvordan der er sammenhæng mellem arbejdsmiljø og faglighed i hans hverdag.

Anledningen er Socialpædagogernes kongres 2014, hvor temaet lyder: Arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd.

Susanne Hansen løfter armen igen.

– Peter, gentager hun.

– Peter!

Nu rejser Benny Nielsen sig også.

Stadig helt rolig.

Han stiller sig ligesom tilfældigt i vejen, så Susanne Hansen ikke så nemt kan se Peter Olsen.

– Vil du have mælk, spørger han, åbner køleskabet og tager en yoghurt frem.

– Er det her mælk?

– Nej, svarer Susanne Hansen med et grin og glemmer et øjeblik Peter Olsen.

Fokus på kompetenceudvikling

Så sætter hun sig ned igen, og Benny Nielsen vender tilbage til sin positur. Over for hende. I ro og med foldede hænder.

Bagefter fortæller Benny Nielsen, der er Socialpædagogernes tillidsrepræsentant på arbejdspladsen, at Trekløveret i hans øjne både er præget af en høj faglighed og et godt arbejdsmiljø.

– Vi gør meget ud af kompetenceudvikling.

Både i form af efteruddannelse, supervision og temadage, hvor vi fx har haft mange foredrag af neuropsykolog Dorthe Birkemose, der jo taler om, hvordan man kan undgå forråelse. Og hver anden uge har vi teammøder fra 9-15, hvor vi fx kan dele vores observationer af beboerne og lægge fælles strategier for det pædagogiske arbejde. Vi arbejder fx med SMTTE-modellen, der går ud på Sammenhæng (til personens livshistorie), Mål (for den pædagogiske indsats), Tiltag (hvad vil vi gøre?), Tegn (hvad observerer vi på?) og Evaluering. Derudover, er det vigtigt, at vi altid træder et skridt tilbage og kigger på os selv, vores adfærd, vores kropssprog og over os i ikke at være private, når vi er på arbejde.

Det betyder alt sammen, at vi har et godt grundlag for at udføre vores pædagogiske arbejde, siger han.

I frokoststuen er det kun Benny Nielsen, der taler til Susanne Hansen. De to andre medarbejdere henvender sig ikke til hende – heller ikke, når Susanne Hansen eksempelvis siger deres navne.

Hånd i hånd?

Arbejdsmiljø og faglighed går hånd i hånd – sådan lyder overskriften på Socialpædagogernes forestående kongres, som skal vedtage en ny arbejdsmiljøstrategi. Men hvordan går det med sammenhængen ude i hverdagen? Vi rapporterer fra tre arbejdspladers konkrete arbejdsmiljøindsats.



Først da Susanne Hansen løfter fingrene op og siger: 'Negle. Malene', henvender Benny Nielsen sig til sin kollega:

– Jeg tror godt, Susanne vil sige noget til dig, Malene.

Kollegaen kigger op:

– Hej Susanne, siger hun.

– Negle. Malene, gentager Susanne Hansen.

– Skal vi ordne dine negle, Susanne, spørger Malene.

– Ja, svarer Susanne Hansen glad.

– Vil du gerne lave en aftale med Malene, spørger Benny Nielsen.

– Ja, gentager Susanne, og så laver de en aftale om at male negle klokken to.

Begræns indtrykkene

Bagefter forklarer Benny Nielsen at hele frokostsituationen er nøje gennemtænkt og et godt eksempel på den faglighed, der præger stedet.

For det første har de fleste på Trekløveret taget en neuropædagogisk uddannelse, og Benny Nielsen bruger eksempelvis sin viden om hjernens spejlneuroner, når han selv er fuldstændig rolig for at indgyde Susanne Hansen ro. For det andet har kollegaerne ved refleksioner og hypoteser, og med SMTTE-modellen som værktøj, fundet frem til nogle rammer, der gør, at Susanne Hansen trives og fx ikke udviser en problemskabende adfærd som at rive eller nive.

– Vi har fundet ud af, at Susanne – blandt en del andre kognitive funktionsnedsættelser – har problemer i det retikulære aktiveringssystem (RAS) og

derfor ikke kan sortere mange indtryk ad gangen. For at formindske støjen rundt omkring hende er det derfor kun den, der er sammen med Susanne, der taler med hende. Med mindre den, der er sammen med Susanne, inviterer en anden til at tale med Susanne. Sådan som jeg eksempelvis gjorde, da jeg sagde til Malene, at Susanne gerne ville sige noget til hende, fortæller Benny Nielsen.

Gennem observationer og refleksioner er personalegruppen også blevet opmærksomme på, at det let går galt, når Susanne Hansen og Peter Olsen kan se hinanden, og det er derfor meget bevidst, at den medarbejder, der spiller backgammon med Peter Olsen netop satte sig sådan, at Peter Olsen vender ryggen til Susanne Hansen.

Kontekstmarkør

Da Susanne Hansen er færdig med at spise, følger Benny Nielsen med hende hen til køkkenvasken, hvor han med rolig stemme sætter ord på det, hun skal gøre. Tømme resterne i skraldespanden og sætte tallerkenen i opvaskemaskinen.

Susanne Hansen åbner et køkkenskab for at tage en pakke havregryn.

– Når vi har gået en tur, kan du få havregryn. Nu skal vi gå en tur, siger Benny Nielsen, og så går han sammen med Susanne Hansen hen til hendes lille lejlighed, der ligger som en del af botilbuddet.

– Låser du op, spørger han, da de når til døren.

Og:

– Tager du din jakke?

Bagefter forklarer Benny Nielsen, at han hele tiden lægger vægt på at være det, han kalder

MEDLEDELSE Benny Nielsen og kollegaerne på Trekløveret har stor indflydelse på deres eget arbejde, og de enkelte teams lægger fx selv deres arbejdsplan, så der kan tages hensyn til fritidsaktiviteter og andet.





'kontekstmarkør', så han prøver at holde Susanne Hansen i den sammenhæng, der er aftalt. Han gør også løbende meget ud af at forklare, hvad der skal ske om lidt – som når han fx siger, at de kommer tilbage fra turen, og at Susanne Hansen så kan spise havregryn, få ordnet negle og kigge i sin postkasse.

Oplevelser af svigt

For nogle år siden havde Susanne Hansen det meget svært om morgenen, når hun skulle på arbejde. Hun ville ikke med, og det kunne let tage en halv time, før hun ville gå ind i bussen, men så undersøgte medarbejderne på Trekløveret hendes livshistorie – bl.a. ved at tale med medarbejdere på det botilbud, hun kom fra.

– I dag er det helt normal procedure, at en medarbejder fra det tidligere bosted kommer med, når en beboer flytter ind her, så medarbejderen sammen med beboeren kan fortælle os om beboerens baggrund – men det var ikke sket, da Susanne flyttede ind, fortæller Benny Nielsen.

Det viste sig, at Susanne Hansens baggrund var præget af mange svigt og løgne.

– Fx blev hun ked af det, når hun havde været på besøg hos sine forældre og skulle tilbage til botilbuddet – og så undlod familien at fortælle,

Trekløveret

Trekløveret er en del af Botilbuddene i Halsnæs Kommune, og er fordelt over fem matrikler i Ølsted, Frederiksværk og Liseleje.

Botilbuddene består af Trekløveret, Midgården og Trianglen. Der er i alt ansat omkring 140 medarbejdere.

Se også: www.botilbuddene.halsnaes.dk og www.doegninstitutionen.dk

KONTAKT Beboerne på Trekløveret har meget individuelle behov, og socialpædagogerne prøver sig frem for at finde ud af, hvordan det bedst kan sikres, at den enkelte beboer er i en eller anden retning af udvikling, og at vedkommende er tryk og har tillid til andre.

at hun skulle væk. I stedet sagde de, at hun skulle på McDonald's, og så blev hun hentet på McDonald's af personale fra botilbuddet, fortæller Benny Nielsen.

På baggrund af den nye viden om Susanne Hansens livshistorie gør medarbejderne på Trekløveret nu hele tiden meget ud af at informere hende om, hvad der skal ske.

Om morgenen siger de fx: 'Nu skal du på arbejde, og bagefter skal du hjem igen'. Og det gør, at hun nu gerne vil af sted om morgenen.

Meningen med det hele

Da Susanne Hansen har taget sin jakke, går hun og Benny Nielsen en times tid i lokalområdet, hvor de bl.a. vinker til en flok lamaer.

Benny Nielsen fortæller, at der er to formål med turen: For det første har kollegaerne observeret, at Susanne Hansen slapper mere af, når hun kommer lidt væk fra botilbuddet, så der ikke er så mange mennesker, hun skal forholde sig til. For det andet er turen også motion og giver en naturlig træthed.

Undervejs stiller Benny Nielsen af og til små spørgsmål til Susanne Hansen:

– Hvad farve har den bil?

– Rød.

– Hvor er du dygtig, Susanne.

Bagefter forklarer han, at han både gør det for at træne Susanne Hansen sprogligt, og fordi det er godt for hende at få ros.

– Anerkendelse og ros frigør dopamin og endorfin i Susannes hjerne, som bl.a. er med til at højne indlæring og give godt humør. Det gør, at hun får det godt, siger han.

Da turen er slut, virker Susanne Hansen glad, og da hun vinker farvel, er Benny Nielsen også tilpas.

– For mig er det meningen med det hele, at jeg kan se, at Susanne har det godt, og at jeg er medvirkende til, der sker små bitte skridt i hendes udvikling, siger Benny Nielsen.

I hans øjne er der ingen tvivl om, at et godt arbejdsmiljø har betydning for fagligheden – og omvendt.

– For når man ved, at man har løst sin opgave professionelt og godt, så går man jo også hjem med en god fornemmelse i maven. Og når man har det godt og er glad for sit arbejde, får man jo også lyst til at blive endnu dygtigere og gøre det endnu bedre. ■

Oplysningerne om beboerne er anonymiserede.

ARBEJDSMILJØ

Et dårligt arbejdsmiljø er dyrt, både i sygefravær og i de midler, det koster at oplære nyt personale. Så netop når der skal passes særlig godt på midlerne, skal der også passes særligt godt på medarbejderne og arbejdsmiljøet

Bo Mollerup, leder, Botilbuddene i Halsnæs Kommune

Vi har ikke råd til at lade være

Lederen af Botilbuddene i Halsnæs Kommune ser arbejdsmiljø og faglighed som to sider af samme sag – og han kan ikke forstå dem, der undlader at prioritere begge dele højt

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Hvis en bager har det dårligt på arbejdet, er der sikkert også større risiko for, at sneglene brænder på – og når det gælder pædagogisk arbejde, er sammenhængen mellem arbejdsmiljø og fagligt udbytte formentlig endnu større.

Sådan lyder meldingen fra Bo Mollerup, der er leder af Botilbuddene i Halsnæs Kommune.

– Som socialpædagog bruger man jo i meget høj grad sig selv i arbejdet, og hvis personalet ikke har det godt, har brugerne det heller ikke godt, siger han.

For nylig hørte Bo Mollerup en radioudsendelse om dårligt arbejdsmiljø i den offentlige sektor, og her blev det nævnt, at der ikke længere var råd til at bruge så mange penge på arbejdsmiljøet.

– Men jeg spørger: Hvordan har man råd til at lade være? Et dårligt arbejdsmiljø er dyrt, både i sygefravær og i de midler, det koster at oplære nyt personale. Så netop når der skal passes særlig godt på midlerne, skal der også passes særligt godt på medarbejderne og arbejdsmiljøet, siger han.

Ingen facitliste

Som leder mener Bo Mollerup, at der er mange forskellige områder, hvor man kan skabe et godt arbejdsmiljø – lige fra et dagligt stykke frugt til medarbejderne over medbestemmelse, så medarbejderne eksempelvis selv er med til at tilrettelægge arbejdsplanen, og til hele ledelsesstilen, hvor han selv lægger vægt på åbenhed, gennemsigtighed og et godt samarbejde med MED-udvalget.

I hans øjne er høj faglighed også et meget vigtigt element i det gode arbejdsmiljø.

– Vi er i en verden uden facitliste, så det gælder om at få skabt et miljø, hvor der er plads til

konstruktiv uenighed og diskussion. Det er meget vigtigt, at medarbejderne har tid og rum til fælles refleksioner. Og hvis der fx er et team, som fortæller mig, at de har behov for en ekstra temadag, er jeg ikke den, der siger nej.

Søger fonde

Efteruddannelse er også vigtigt i Bo Mollerups perspektiv.

– Og her gælder det om at være kreativ, så man fx kan få del i forskellige puljer og fonde. Vi har eksempelvis fået midler fra Forebyggelsesfonden og Kompetencefonden, siger han.

Som led i bestræbelserne for at sikre et godt arbejdsmiljø lægger Bo Mollerup også vægt på, at han som leder er den, der holder paraplyen, så medarbejderne kan arbejde i tørvej.

– Dermed mener jeg, at jeg skal sørge for at få styr på alt det rundt om kerneopgaven, så medarbejderne kan koncentrere sig om kerneopgaven – indsatsen for borgerne, siger han.

Et helt konkret eksempel er en borger, der kommer akut på hospitalet: Her er det socialpædagogernes opgave at tage med på sygehuset, mens lederens opgave er at sikre rammerne, så der fx bliver lavet en aftale om, at hospitalet betaler for den nødvendige ledsagelse.

– Den pædagog, der er på hospitalet, skal have ro til at koncentrere sig om borgeren. Så må jeg sørge for alt det rundt om. ■



Diskuter på facebook

Går arbejdsmiljø og faglighed hånd i hånd?

Faglighed og arbejdsmiljø går hånd i hånd. Sådan lyder overskriften på Socialpædagogernes kongres. Men hvordan hænger det sammen på din arbejdsplads? Hvor går det godt, og hvor trykker skoen mest?

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



Brødristeren er væk

Arbejds miljørepræsentanter og forstandere på Mariehjemmene danner netværk for at skabe et godt arbejdsmiljø. Det handler om at bygge den gode arbejdsplads op indefra, fortæller en af initiativtagerne, socialpædagog og AMR Anne-Mette Hansen

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk

Foto: Søren Kjeldgaard

Brødristeren står ikke på sin plads. Det registrerer Rasmus Jensen allerede inden, han er nået helt ind i fælleskøkkenet for at spise morgenmad

Socialpædagog Anne-Mette Hansen fortæller ham, at dem nedenunder har lånt brødristeren og bringer den tilbage, når de er færdige med at bruge den.

Men tingene skal stå på deres plads, og det gør brødristeren ikke.

Rasmus Jensen, der er udviklingshæmmet med autismespektrumforstyrrelser, er vred og vil vide, hvorfor de har lånt den, og hvem, der har givet dem lov til at låne den.

Anne-Mette Hansen forklarer med rolig stemme, at de skulle riste brød til morgenmad, og hun har givet dem lov til at låne den, og de afleverer den tilbage senere på formiddagen.

Den forklaring beroliger ikke Rasmus Jensen. Han bliver mere og mere vred og kan slet ikke koncentrere sig om at spise morgenmad.

For at aflede hans tanker skifter Anne-Mette Hansen emne og spørger, om han har lyst til at gå en tur sammen med hende og hente brønde til det bål, som de skal tænde senere i aften.

Anne-Mette Hansen ved, at hun skal forsøge at trappe konflikten ned. I modsat fald kan hun risikere, at Rasmus Jensen begynder at slå sig selv og eventuelt også hende.

Rasmus Jensen lider af søvnapnø, og Anne-Mette Hansen registrerer straks, han kommer ud i

fællesrummet, at han har sovet dårligt om natten. Hun ved derfor, at hans lunte er kort, og hun skal være ekstra opmærksom på ham og tale meget beroligende med ham.

Hun forsøger endnu engang at skifte hans fokus og gentager sit spørgsmål, om han vil med ud og hente brønde.

Rasmus Jensen svarer ikke, men går rasende hen mod Anne-Mette Hansen og truer hende verbalt med bank, samtidig med at han løfter den ene arm, som om han vil slå.

Men det bliver ved truslerne.

Og sådan er det næsten ni ud af ti gange, når han er vred. Personalet har nemlig en klar viden om, hvordan de fagligt skal agere, når han hidser sig op.

Denne gang lykkes det for Anne-Mette Hansen at få afledt Rasmus Jensen. Han tager hånden ned, og de går i fællesskab ud for at hente brønde.

Og brødristeren kom senere samme formiddag tilbage på sin plads

Personalet har for hver eneste beboer lavet en risikovurdering og en faglig handleplan for, hvordan de bedst støtter den enkelte beboer, og hvad der samtidig giver det bedste arbejdsmiljø for personalet.

Mariehjemmene er en selvejende organisation, der driver boliger til ældre mennesker og boliger til mennesker med behov for en socialpædagogisk indsats.

Faglighed og arbejdsglæde

Anne-Mette Hansen er arbejdsmiljørepræsentant for 90 kollegaer i Bofællesskaberne Inge og Sofie Marie i Ringsted, og hun har sammen med arbejdsmiljørepræsentant Maybritt Zola Christensen fra Hanne Mariehjemmet i Roskilde taget initiativ til at oprette en netværksgruppe for arbejdsmiljørepræsentanterne på Fonden Mariehjemmenes 18 tilbud.

– Vi vil gerne højne fagligheden inden for arbejdsmiljø både for ledere og medarbejdere, siger Anne-Mette Hansen.

Derfor består netværksgruppen også af både ledere og arbejdsmiljørepræsentanter.



Formålet er ikke at tale hinanden ned i kulkælderer med eksempler på et dårligt arbejdsmiljø, men at videregive gode erfaringer om, hvordan man kan skabe en god arbejdsplads og dermed give beboerne et godt tilbud.

– Netværksgruppen skal have fokus på faglighed og arbejdsglæde. Vi vil gerne skabe et rum, hvor det løfter positivt i stedet for at fokusere på, hvad der ikke fungerer, siger Anne-Mette Hansen.

Netværket skal udelukkende beskæftige sig med arbejdsmiljø, fordi medarbejdernes trivsel også påvirker beboerne, fortæller Anne-Mette Hansen.

– Vi vil gå et spadestik dybere, end man måske traditionelt gør med arbejdsmiljøarbejdet, og se på, hvordan vi kan bygge den gode arbejdsplads op indefra, siger Anne-Mette Hansen.

Anne-Mette Hansen er 34 år og uddannet pædagog i 2008. Hun har altid haft særlig interesse for det socialpædagogiske felt, og i Bofællesskaberne Inge og Sofie Marie i Ringsted har hun fundet sin niche i arbejdet med udviklingshæmmede unge med autisme.

– Det er et meget fascinerende arbejde. Vi skal kunne balancere på en knivsæg mellem på den ene side at yde mest mulig omsorg til de udsatte unge og på den anden side samtidig respektere deres ret til selv at bestemme.

Anne-Mette Hansen illustrer det dilemma med et praktisk eksempel.

En beboer er så overvægtig, at det truer hans livsudfoldelse. Men da supermarkedet ligger lige ved siden af, og han selv kan gå derover og købe

slik og sodavand, er det en stor socialpædagogisk opgave at motivere ham til at spise sundere.

Selvbestemmelse med struktur

Beboerne på Inge og Sofie Marie har såkaldte autismspektrumforstyrrelser. De bliver let urolige, og derfor kan medarbejdernes sikkerhed til tider være ekstra udsat.

Medarbejderne sætter rammer og en struktur op for beboerne, som giver den forudsigelighed, de bedst trives med. Det letter noget af det kaos, den enkelte beboer kan have indvendig, forklarer Anne-Mette Hansen.

– Men når vi opstiller strukturer og viser vejen, kan det støde sammen med beboernes lyst til selv at bestemme, og de reagerer måske med at forsøge at bryde rammerne. Her er det vores opgave at få dem fisket ind igen og få den gode samtale etableret, siger hun.

Indimellem bliver medarbejderne nødt til at fastholde beboeren fysisk og føre ham hen til hans lejlighed, fordi han er til fare for både sig selv og andre.

– Derfor er det ekstra vigtigt at have et arbejdsmiljø, som fungerer, og nogle kollegaer, som man ved, hvor er, siger hun.

Fagligheden skal altid være med

Stor faglighed hører med til at give et godt arbejdsmiljø. Er fagligheden ikke til stede, fungerer arbejdsmiljøet heller ikke, forklarer Anne-Mette Hansen. Derfor bliver al nyt personale – også vikarer og studerende – oplært i, hvilke

FAGLIGHED 'Når vi opstiller strukturer og viser vejen, kan det støde sammen med beboernes lyst til selv at bestemme, og de reagerer måske med at forsøge at bryde rammerne. Her er det vores opgave at få dem fisket ind igen og få den gode samtale etableret', fortæller socialpædagog og arbejdsmiljørepræsentant Anne-Mette Hansen.





ARBEJDSGLÆDE Faglighed er alfa omega for et godt arbejdsmiljø. Ellers bliver det os medarbejdere, der bliver udsatte, siger Anne-Mette Hansen, der her sidder sammen med sine kolleger.

Set med lederøjne er det vigtigt, at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er godt. Det er en forudsætning for, at arbejdspladsen hænger sammen, og medarbejderne kan gøre en god indsats over for de borgere, hvis interesser de er ansat til at varetage

Bo Kristiansen, direktør for Fonden Mariehjemmene

pædagogiske strategier, der er udviklet og virker på den enkelte beboer.

Der er lavet handleplaner og såkaldte stressprofiler på hver enkelt beboer. En stressprofil beskriver, hvad den grundlæggende årsag kan være til, at en beboer reagerer voldeligt. Det kan fx være en ændring i hans dagsrutine.

– Vi har vores faglighed med os, og den giver os den grundlæggende forståelse for, hvorfor beboerne reagerer, som de gør. Vores udgangspunkt er altid, at det ikke er mig som person, beboeren er sur på. Det er hans handlemønstre, der får ham til at reagere, som han gør, siger Anne Marie Hansen.

– Når man er ansat hos os, skal man have et grundlæggende kendskab til autismpædagogikken, fordi det er vores faglige værktøj.

Den anden side af et godt arbejdsmiljø er et beredskab, som samler en medarbejder, der har været udsat for fx vold, op. Der bliver analyseret på situationen, og der bliver lavet ændringer for at forhindre, at det sker igen. Og den medarbejder, som det er gået ud over, får tilbudt psykologhjælp og anden individuel støtte, forklarer Anne-Mette Hansen.

En ændring kan fx være, at der i en periode skal være en ekstra medarbejder på opgaven. Det skete, da en beboer skulle have hjælp til at få børstet tænder. Han havde fået mange huller, og det ville på længere sigt gå ud over hans sundhed. Men han ville ikke have børstet tænder. Han ville ikke have brudt sin morgenrutine. Derfor blev der bevilget en ekstra medarbejder til at hjælpe ham med at børste tænder. Efter nogen tid var tandbørstning blev en del af hans morgenrutine, og den ekstra medarbejder var ikke længere nødvendig.

Faglighed er alfa og omega for et godt arbejdsmiljø, fortæller Anne-Mette Hansen

– Ellers bliver det os medarbejdere, der bliver udsatte. Det kommer til at handle mere om den enkelte, som ikke kan klare det, end at det er arbejdspladsen, den øverste ledelse, der har

ansvaret for at skabe et godt arbejdsmiljø. Derfor skal vi have procedurer og forretningsgange, plus en kultur, hvor vi hele tiden passer på hinanden. Det er det, der giver os et godt arbejdsmiljø

Godt arbejdsmiljø er god investering

Anne-Mette Hansen og Maybritt Zola Christensen blev ret hurtigt enige om, at hvis netværksgruppen skulle fungere, var det nødvendigt at invitere forstanderne med i netværket.

Og den invitationen tog ledelsen godt imod.

– Jeg bakker 110 pct. op om initiativet, siger Bo Kristiansen, direktør for Fonden Mariehjemmene.

– Set med lederøjne er det vigtigt, at det fysiske og psykiske arbejdsmiljø er godt. Det er en forudsætning for, at arbejdspladsen hænger sammen, og medarbejderne kan gøre en god indsats over for de borgere, hvis interesser de er ansat til at varetage.

Man kommer meget langt med en ordentlig løn og et godt fysisk arbejdsmiljø, men der skal mere til, fortæller Bo Kristiansen.

– Arbejdsglæde handler i meget høj grad om, at medarbejderne skal have deres faglighed. Man kan ikke løse den opgave, man gerne vil, hvis man oplever, at man er utilstrækkelig på sin arbejdsplads. Eller hvis man fagligt løber mod en mur og skal løse opgaver, som man ikke har mulighed for, og det betyder, at man ikke kan yde den indsats, som man gerne vil, siger han.

Det handler om, at opgaverne skal doceres i forhold til de kompetencer, man har som medarbejder, og den enkelte medarbejder skal have indflydelse på sine arbejdsopgaver.

– Det kræver et godt samarbejde mellem ledelse og medarbejdere, og man skal som medarbejder kunne se et formål med at løse opgaven. Er de ting til stede, vil medarbejderne gøre deres ypperste. Det vil vi alle. Ingen går på arbejde for at kede sig, siger Bo Kristiansen. ■

Rasmus Jensen optræder under pseudonym.

ARBEJDSMILJØ

Vi vil ikke have vores eget parallelle retssystem, så vi anmelder i princippet alt, hvad der er rettet mod personalet – og vi gør det åbent over for brugerne. Har vi umiddelbart løst konflikten på det konkrete plan, er de fortsat velkomne bagefter – men de skal kunne rumme, at vi har politianmeldt dem

Ivan Christensen, forstander, Mændenes Hjem

Det kommer ind fra gaden

Arbejds miljøet på Mændenes Hjem er gennemsyret af en brugergruppe med ekstrem adfærd. Det stiller store krav til beredskab og arbejdsmiljøarbejde – og til medarbejderne, fortæller forstander Ivan Christensen

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Foto: Søren Kjeldgaard

Arbejds miljøet – det er i høj grad noget, der kommer ind af døren. Og døren går op 3.000 gange om dagen i Kontaktstedet på Mændenes Hjem på Vesterbro. Ind kommer en brugergruppe dybt præget af hjemløshed, misbrug og psykisk sygdom. Med andre ord en stærkt udsat og belastet gruppe af mennesker. Konflikter, trusler, våben og vold er en del af hverdagen for brugerne af Mændenes Hjem – og for medarbejderne.

Så hvordan håndterer man arbejdsmiljøet med det afsæt? Det fortalte forstander Ivan Christensen om, da Kreds Storkøbenhavn i slutningen af september holdt sin Socialpædagogens Dag under overskriften 'Godt arbejdsmiljø – forudsætning for en stærk faglighed'.

Der var – med temaet på forbundets forestående kongres i baghovedet – workshops om arbejdsmiljøet på psykiatriområdet, børn og unge-området, handicapområdet og så på hjemløseområdet.

Mændenes Hjem rummer seks forskellige tilbud (se faktaboks), men Ivan Christensen havde i sit oplæg fokus på Kontaktstedet, der ligger i gadeplan af Mændenes Hjems bygning på hjørnet af Istedgade og Lille Istedgade. Og ja, der er kontakt – døren er åben 24 timer i døgnet, og tilbuddet har omkring 550 forskellige brugere hver dag.

Og det er en meget broget brugergruppe, fastslog Ivan Christensen:

– Den åbne stofscene på Vesterbro kan rumme alle. Vi ser fx folk med både fysiske og kognitive

handicap, og vi ser morddømte, der er endt på gaden og i et misbrug efter afsoningen, fortæller Ivan Christensen.

Et kendt ansigt

Med en så sammensat gruppe af brugere er kontinuitet i hverdagen en afgørende faktor – både for den faglige indsats og for arbejdsmiljøet, fastslog han.

– Kontaktstedet er et skadereduktionstilbud. Vi er på den ene side et værested og på den anden en rådgiver og brobygger, der skaber kontakt videre for den enkelte. Alle vores tilbud er stort set tænkt som midlertidige. Vi skal skabe og opbygge relationer, vi skal stå for en systemudredning, en borgerudredning og lede brugerne videre til andre tilbud, sagde Ivan Christensen.

Det afspejler sig i arbejdstidsplanlægningen for Kontaktstedet. Her er der altid tre på arbejde. I dagtimerne mellem 7 og 15 er det to socialrådgivere og en socialpædagog. I aftentimerne er det to socialpædagoger og en socialrådgiver, mens nattetimerne typisk dækkes af assistenter.

Ivan Christensen fortalte, at man på Mændenes Hjem altid har en fast medarbejder på vagt – også i weekenden.

– Der skal være en, brugerne kender, og som kender dem. Det er helt afgørende for trygheden og kontinuiteten, sagde han.

Men der er generelt flest episoder om natten – og det afspejler bl.a., at andre tilbud er lukket, fortæller Ivan Christensen, mens en af workshopdeltagerne fra en nattilbud peger på, at der også er en meget intens stemning lige før åbningstid, hvor brugerne dels skal 'kæmpe' om pladserne, dels er meget påvirkede og slidte efter en hel dag på gaden.

Flere konflikter

Og ja, sagde Ivan Christensen, det stiller meget store krav til medarbejderne. Trykket fra brugergruppen er stort, og konflikterne er mange – og ikke sjældent voldsomme. Mange af dem starter på gaden foran stedet, hvorefter de 'flytter ind'



på Kontaktstedet, som jo altså ligger i gadeplan med åben dør.

Tre fjerdedele af konflikterne foregår i Kontaktstedet, mens der i herberget, der ligger i etagerne over tilbuddet, slet ikke er så mange konflikter.

– Der er også altid to faste medarbejdere til stede i herberget i dagtimerne, og de kender hinanden – og brugerne kender dem – sindssygt godt. Relationer betyder rigtig, rigtig meget, konstaterer Ivan Christensen.

– Men vi har oplevet et stigende antal konflikter siden 2007 – først og fremmest fordi kokainen nu er det mest udbredte stof. Dels har det betydet, at brugerne er blevet langt mere udadreagerende, dels er der kommet markant flere brugere. Hver anden uge har vi en situation brugerne imellem, hvor der er våben, og hver anden uge har vi en episode med vold eller trusler mod personalet, fortalte Ivan Christensen til workshop-deltagerne.

Og konflikterne er i høj grad noget, der kommer ind gennem døren:

– Starter de konflikter mod medarbejderne, bliver de enten afvist eller konflikterne bliver netop trappet ned. Oftest er det konflikter mellem brugerne. Langt de fleste tilfælde – 70-80 pct. – er skabt af udefrakommende, som ikke er i kontakt med stedet ellers. Og det betyder, at det altovervejende er mennesker, vi mangler relationer til, og at vi i forhold til dem mangler handlemuligheder, siger Ivan Christensen.

Sanktioner, men...

Som arbejdsplads bruger Mændenes Hjem mange ressourcer på at holde øje med udviklingen i konflikterne – både med antallet og indholdet i dem.

– Vi bruger en del tid på at registrere konflikterne og laver det, vi kalder situationsrapporter: Hvornår har vi måttet tilkalde politi eller ambulance, hvornår har der været trusler mod personalet, og hvornår har der været trusler eller slagsmål mellem brugerne, fortalte Ivan Christensen.

Men hvordan håndterer man så konflikterne med de brugere, man kender, og som er en del af huset?

Her har medarbejderne på Mændenes Hjem sanktionsmuligheder, hvis en konflikt ikke bare kan løses her og nu:

De kan lukke huset for en bruger i op til 24 timer. I den periode kan brugeren ganske enkelt ikke bruge stedet. Lukket hus-sanktionen kan også bruges, indtil den konkrete konflikt er løst fx gennem det konfliktråd, stedet bruger. Og endelig kan det i de alvorligste tilfælde være nødvendigt at inddrage politiet, så brugeren får et polititilhold.

– Det er en voldsom ting, men det er heldigvis sjældent nødvendigt. Vi har mellem to og fire tilfælde om året, fortæller Ivan Christensen.

Konfliktrådet bruges på den måde, at den eller de brugere, der er involveret i konflikten, bliver

sat sammen med en medarbejder og en leder og ganske enkelt taler sig frem til en løsning.

– Det kan tage alt fra et halvt minut til en halv time. For nogle af brugerne er det helt abstrakt at blive taget med op på et kontor, sat ned og så skulle tale sig til rette, fortæller Ivan Christensen

Med rystende hænder

– Vi kan indimellem føle, at vi mangler noget, der ligger mellem konfliktrådet og tilholdet. Det er hårdt for medarbejderne at skulle smide de samme ud dag efter dag. Nogle gange ville de gerne kunne bortvise folk for fx en uge – men det kan de ikke, siger Ivan Christensen.

– Vi har fx en medarbejder, der for nylig blev overfaldet på vejen hjem af en psykotisk mand. Ender det med et tilhold? Det gør det sandsynligvis, fordi der også er andre forhold, der peger i den retning. Men hvis vi havde løst det med et konfliktråd, ville manden være velkommen dagen efter – og det kan være en udfordring for den involverede medarbejder.

En af deltagerne i workshoppen medgav, at karantæne-diskussionerne er rigtig svære, hvis man skal holde kontakten med de her brugere, der ellers ikke er i kontakt med noget form for tilbud – men der er jo medarbejdernes sikkerhed at tænke på, sagde han.

– Ja, og det er også med rystende hænder, vi holder fast i vores nuværende principper. Omvendt er vi heller ikke sikre på, at indførelsen af fx ugelange karantæner giver færre konflikter. Tidligere har vi set, at det i sig selv kan være ekstremt konfliktoptrappende at forsøge at få en bruger til at overholde en sådan. Samtidig har vi ikke god erfaring med, at man som personale overtager andet personales konflikter med en borger. I så jo selv antallet af episoder med våben, svarede Ivan Christensen med henvisning til, at der hver anden uge er en konflikt på Mændenes Hjem, hvor der er en eller anden form våben involveret brugerne imellem.

Dog, tilføjede han, er det heldigvis yderst sjældent, at brugerne truer personalet med våben.

Nej til parallelt retssystem

Men hvor mange af trussels- og voldsepisoderne anmelder I så til politiet, lød et spørgsmål til Ivan Christensen.

– Vi vil ikke have vores eget parallelle retssystem, så vi anmelder i princippet alt, hvad der er rettet mod personalet – og vi gør det åbent over for brugerne. Har vi umiddelbart løst konflikten på det konkrete plan, er de fortsat velkomne bagefter – men de skal kunne rumme, at vi har politianmeldt dem, og at de kan komme til at stå over for medarbejderen i retten, svarede han.

En deltager i workshoppen fra en af Kirkens Korshærs varmestuer anførte, at dårlige normeringer i hverdagen gør det svært at undgå tilhold,



hvis der skal være plads til at lave sit arbejde med de brugere, der ikke laver ballade.

– Der er en gruppe, som vi ikke formår at rumme med de rammer, vi har, sagde hun.

En anden deltager pegede på kulturforskelle:

– Hos os accepterer vi ikke vold og våben, men vi har også en anden kultur, fordi vi ikke har gadefolk på samme måde, som I har. Men det handler vel om, at våbnene skal væk fra gademiljøet?

Ivan Christensen var enig:

– Vi accepterer det jo heller ikke. Men vi må også erkende, at det er en meget stor del af det miljø, vi arbejder i. Og så har vi det udgangspunkt, at vi ikke blander os i sammenstød brugerne imellem. Det er simpelthen for farligt.

Tæt på konflikterne

Og balancen i forhold til den risiko er netop det, der er udgangspunktet for den procedure, Mændenes Hjem følger, når der har været en alvorlig konflikt:

Der bliver foretaget en hurtig debriefing af de involverede medarbejdere. Det bliver med det samme afklaret, om lederen og/eller arbejdsmiljørepræsentanten skal involveres. Der bliver taget stilling til, om der er brug for at lukke huset i nogle timer eller for dagen, for at hele personalet kan samles. Der bliver trukket på de muligheder, der er for supervision for medarbejderne. Og endelig er der løbende arbejdsmiljømøder, hvor man meget nøje følger udviklingen i situationsrapporterne.

– Og vi er ved at få udviklet et nyt digitalt system, så vi kan foretage en hurtig og præcis analyse af konflikterne – og det vil være en kæmpefordel i arbejdet med at forebygge konflikter, vurderede Ivan Christensen.

Han kom derefter med sin egen opsummering af, hvad der gør en forskel, når det handler om de konflikter, der i den grad er udslagsgivende for arbejdsmiljøet. Han pegede på menneskesynet, på normering og faglighed, på en åben kultur, på nødvendigheden af supervision, debriefing og opsamling, på at de fysiske rammer skal være i orden og på, at tilbuddet er det rigtige til målgruppen.

Men, sagde han, vi har stadig mange konflikter. Så hvordan kan Mændenes Hjem nedbringe antallet og undgå at skulle skride til sanktioner, lød hans spørgsmål til workshopdeltagerne. Det kom der ikke umiddelbart noget svar på – men det er det, der er fokus på, sagde Ivan Christensen:

– Et af vores mål er et sanktionsfrit hus – ellers kan vi jo ikke lave vores arbejde og nå og fastholde den brugergruppe, vi vil, sagde han. ■

HÅRDT Udadreagerende adfærd og konflikter er hverdag på Mændenes Hjem, og det lægger et hårdt pres på arbejdsmiljøet. Men det er et grundvilkår for at arbejde med brugergruppen. Vi accepterer jo hverken vold, trusler eller våben. Men vi må også erkende, at konflikter med de elementer er en meget stor del af det miljø, vi arbejder i, siger forstander Ivan Christensen.

Mændenes Hjem

Mændenes Hjem på Vesterbro har samlet set seks tilbud, der ligger på fem forskellige adresser i bydelen. Der er i alt 180 ansatte inkl. vikarer fordelt på mange faggrupper, bl.a. 20 sygeplejersker.

Dagligt bliver tilbuddene brugt af 500-700 brugere. Halvdelen er hjemløse – den anden halvdel er andre udsatte grupper. 80 pct. af brugerne er mænd, og mere end halvdelen har en anden etnisk baggrund end dansk. 80 pct. af brugerne er stofafhængige, og de fleste af dem kokainmisbrugere, og i gennemsnit har brugerne et misbrug af tre rusmidler inkl. hash og alkohol. 40-45 pct. af brugerne har alvorlige psykiske lidelser – mange mangler en erkendelse af egen sygdom.

FORSKNING

Farvel til mavefornemmelsen

Sæt 75-100 mio. kr. af til et forskningsprogram på det socialpædagogiske arbejdsområde. Sådan lyder Socialpædagogernes bøn til folketingspolitikerne. Socialpædagogerne arrangerede en høring på Christiansborg for at få drømmen til at blive til virkelighed

Af Maria Rørbæk, mrk@sl.dk

Illustration: Gitte Skov

Når vi taler om forskning, handler det normalt om, hvordan vi kan skabe vækst og eksport – og så har det været godt også at få fokus på noget andet

Esben Lunde,
forskningsordfører for
Venstre

Til hverdag kan en fagforenings arbejde med at påvirke politikerne være ret usynligt for medlemmerne – for hvis det gennem møder og anden påvirkning fx lykkes at overbevise en politiker om, at noget er en rigtig god idé, så politikereren gør ideen til sin egen, ja, så falder man ikke bagefter politikereren i ryggen.

Men på Socialpædagogernes internationale dag den 2. oktober var Socialpædagogernes arbejde med lobbyisme og påvirkning af politikere ganske åbenlys:

Socialpædagogerne havde arrangeret en høring i Landstingssalen på Christiansborg med overskriften: 'Bedre resultater for den enkelte og samfundet. Høring om forskning og udvikling som grundlag for de socialpædagogiske indsatser'.

Og Socialpædagogernes mål med høringen var ganske klart: Ambitionen er at få folketingspolitikere til at afsætte mellem 75 og 100 mio. kr. til et nationalt forskningsprogram på det socialpædagogiske område.

Finansministeriets kasse

Høringen blev indledt med en velkomsttale af Socialdemokraternes socialordfører Pernille Rosenkrantz-Theil, der gav udtryk for en interesse i at styrke den socialpædagogiske faglighed.

– På det specialiserede socialområde viser velfærdssamfundet sin sande styrke – og når det ikke virker, viser det sin sande svaghed. Vi bruger årligt 44 mia. kr. på området, og så gør det jo ikke noget, at vi også sørger for, at pengene bliver brugt på den rigtige måde. Derfor har vi brug for viden – ikke

langhåret viden, men praksisnær viden – og derfor er jeg meget glad for dette initiativ, sagde hun.

Bagefter fik Socialpædagogernes formand Benny Andersen ordet, som han tog med et smil rettet mod Pernille Rosenkrantz-Theil:

– Der er nogen, der har spurgt mig, om jeg ved, hvor langt der er til Finansministeriets kasse her fra Landstingssalen... Og der er ikke ret langt, vel?

Senere skulle han få et fingerpeg om, hvor langt der lige nu er til kassen, for programmets sidste punkt var en paneldebat mellem forskningsordførerne fra SF, Socialdemokraterne, Venstre og Dansk Folkeparti – men forinden bød høringen på en række andre input, der kort sagt handlede om, hvad der er behov for at forske i – og hvordan det kan gøres.

Viden eller mavefornemmelse

Først gav afdelingsleder Niels Ploug fra Danmarks Statistik sit bud på, hvad der skal til, hvis man vil lave et forskningsprogram. Det handler bl.a. om først at finde ud af, hvad man allerede ved og bygge oven på det, om at tænke langsigtet – fx gennem ph.d.-programmer – og ikke mindst om at sørge for, at forskningsresultaterne bliver formidlet til praksis såvel som politikere.

– Som en lille anekdote kan jeg fortælle jer, at fagforeningen Djøf for nogle år siden lavede en undersøgelse blandt politikere, der blev spurgt om, hvor vigtigt det var at have forskningsmæssig viden, når de skulle træffe beslutninger. På en lang række områder mente politikerne, at det var meget vigtigt, men på jeres område – det sociale – mente de, at de kunne klare sig med mavefornemmelser.

Og så slog Niels Ploug kraftigt til lyd for at arbejde med statistik og fx lave effektmålinger på baggrund af databaser.

– For I har det slet ikke lige som min kone, der siger: 'Niels, jeg kan ikke sove. Fortæl mig om dit arbejde'. I ved, at tal er vigtige.

Tirsdag aften klokken 18.00

Dernæst var der en paneldebat mellem en række fagfolk, og her viste der sig bl.a. en uenighed om, hvad forskningen overhovedet kan bruges til.

Områdechef Merete Konnerup fra Trygfonden var en varm fortaler for, at forskningen skal være

Her til finanslovsforhandlingerne har vi foreslået, at der i fire år bliver sat 50 mio. kr. af om året til yderligere forskning på det sociale område – og jeg synes, I skal vide, at det er nogen af jeres tanker, der ligger bag

Annette Vilhelmsen, forskningsordfører for SF

meget konkret og anvendelig og fx kunne give svar på de spørgsmål, den enkelte socialpædagog står og tumler med en tirsdag aften klokken 18.00 på et anbringelsessted, hvor det skal besluttes, om det er vigtigst at gå til akutmøde med de biologiske forældre eller til forældremøde på skolen.

Men så konkret kan forskningen slet ikke anvendes, mente Inge Bryderup, der er professor på Aalborg Universitet.

– Hvad der skal ske tirsdag aften klokken 18.00 er jeg i hvert fald ikke uddannet til at sige noget om, sagde hun.

Når det gælder spørgsmålet om, hvad der skal forskes i, er der også vidt forskellige holdninger – hvilket bl.a. kommer frem i den publikation, som Socialpædagogerne har udgivet op til høringen: 'Socialpædagogik. Praksis baseret på viden'. Her kommer forskellige fagfolk med deres bud, der spænder fra, hvordan man som socialpædagog kan arbejde med, at børnene kan blive bedre rustet til at være skilsmissebørn, over hvordan man kan arbejde med medborgerskabet i forhold til helhedsperspektivet, og til det mere overordnede: Hvordan kan man skabe fora, dokumentations-systemer og praksisser, der gør det muligt at samle op og analysere på egne erfaringer, således at disse kan omdannes til viden?

Afsluttende politikerdebat

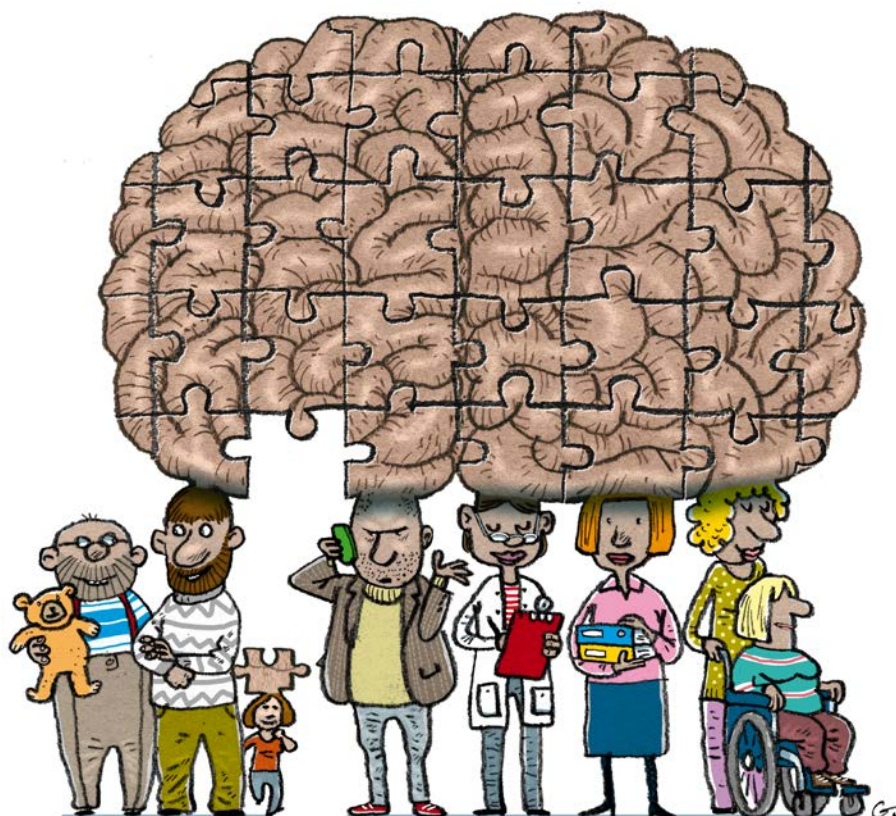
Og så kom den afsluttende politikerdebat mellem forskningsordførerne Annette Vilhelmsen (SF), Jeppe Bruus (S), Esben Lunde Larsen (V) og Jens Henrik Thulesen Dahl (DF).

Her var der godt nok velvillighed – men ingen underskrevet check på 75 – 100 mio. kr.

Tættest på at opfylde Socialpædagogernes drømme var SF, og Annette Vilhelmsen sagde:

– Her til finanslovsforhandlingerne har vi foreslået, at der i fire år bliver sat 50 mio. kr. af om året til yderligere forskning på det sociale område – og jeg synes, I skal vide, at det er nogen af jeres tanker, der ligger bag.

Jeppe Bruus sagde, at han personligt godt kunne tænke sig et forskningsprogram, der kiggede på, hvad der skal til for at give børn og unge lige muligheder for at udnytte deres potentiale, og Esben Lunde Larsen fortalte om en idé om



at lade en pct. af de kommunale budgetter gå til forskning i emner, som kommunerne har behov for at få belyst – en idé, som Jens Henrik Thulesen Dahl bakkede op om.

Byd op igen

Derudover lagde Esben Lunde Larsen vægt på, at høringen var relevant:

– Når vi taler om forskning, handler det normalt om, hvordan vi kan skabe vækst og eksport – og så har det været godt, også at få fokus på noget andet.

Selv om der altså ikke blev lovet noget, sluttede Benny Andersen optimistisk af med at sige, at finanslovsforhandlingerne jo ikke er slut endnu.

– Og ellers vil jeg sige, som jeg har sagt før: Hvis man byder op til dans, og det ikke lykkes første gang, ja, så må man spørge en gang til.

Han pointerede også, at Socialpædagogerne nu også selv vil blive skarpere på præcist hvad, forskningsprogrammet skal indeholde.

– For hvis man vil have det hele, ender man med ikke at få noget. ■

PRAKTIK

Det store praktik-lotteri

Den tredje praktik er min sidste chance for at møde det socialpædagogiske område, som jeg ved, at jeg vil specialisere mig i og arbejde indenfor – men vi er 100 studerende om de få pladser. Lotteriet kan begynde

Af Julie Top-Nørgaard, redaktionen@sl.dk
Illustration: Jenz Koudahl / Spild af Tid

Stemningen er spændt i den store sal i den nye, lyse pavillon på Frøbel Carlsberg. Vi har researchet hjemmesider, noteret favoritter og diskuteret strategi. Skal vi være taktiske og søge de mindre populære pladser? Eller skal vi søge med hjertet?

I dag skal der trækkes lod om praktikpladserne til min sidste praktik. Indtil videre har jeg udelukkende været i praktik inden for daginstitutionsområdet – men jeg ved, at jeg vil arbejde inden for det socialpædagogiske område. Den sidste praktik er derfor vigtig. Dels er den mit første møde med det område, jeg vil arbejde med, og dels får den indflydelse på resten af uddannelsen, fordi den også er afgørende for, hvordan jeg kan specialisere mig i resten af min studietid.

Så jeg søger med hjertet – seks forskellige socialpædagogiske praktiksteder. Og vel til dels også med hjernen, for jeg tænker, at det er omsonst at gennemføre en hel uddannelse med fokus på småbørns udvikling og trivsel, når jeg nu engang ved, at jeg vil arbejde med voksne med sociale problemer.

Og nu venter vi bare. Vi har udfyldt sedler og skrevet os på lister og krydset fingre. Vi venter på lodtrækningen.

Jeg sidder uden for lokalet, hvor en gruppe studerende og ansatte sidder og fordeler pladserne. Jeg kan se, at de spiser karameller og diskuterer. De ser koncentrerede ud.

Min årgang er kommet i klemme. På grund af reformen af uddannelsen, skal vi, som er på vej ud i vores 3. praktik, nu deles om de eftertragtede socialpædagogiske praktikpladser med de stude-

rende i 2. praktik. Det betyder, at der kommer til at mangle en masse socialpædagogiske praktikpladser i dag.

Det er et strukturelt og midlertidigt problem, som løser sig selv, når alle studerende følger den nye reform. Men for de studerende som mig, der har ventet på en socialpædagogisk plads, er det temmelig sindsoprivende.

Så går døren op til lokalet, hvor de trækker lod. En pige styrer direkte ud i kopirummet. Der pudses næse, tages dybe vejrtrækninger og bandes. Hun har for tredje og sidste gang ikke fået en af de pladser, hun ønskede.

Lidt senere kommer de andre ud. De har trukket lod, de har streget under og streget over og streget ud på lister og sedler og oversigter. De ser trætte og tilfredse ud. Med god grund. Kun 25 studerende ud af de omkring 100 har ikke fået et af deres seks ønsker opfyldt, hører jeg.

Det er mindre slemt end ventet og et godt tegn. Så skal man jo faktisk være decideret uheldig for ikke at have fået et af sine ønsker opfyldt.

Jeg springer op og smutter ind i lokalet og finder listen på bordet. En del navne er understreget med grøn spritmarker. Jeg lader blikket løbe ned over listen. Mit er ikke et af dem. Jeg har ikke fået plads.

– Men I er kun 25, der ikke har fået et af jeres ønsker opfyldt, siger en fra lodtrækningsgruppen trøstende.

– Og der er 35 pladser tilbage. Mange af dem er i København.

– Ja, siger jeg. Men jeg er ikke specielt interesseret i at komme i praktik i København. Jeg er interesseret i at komme indenfor specialområdet.

– Jeg tror, at der er en eller to pladser inden for specialområdet ledige. Det må I se på i morgen, når I mødes, siger en anden.

Ja. For i morgen skal vi, der ikke har fået nogen af vores ønsker opfyldt, mødes igen. Det skal nok blive interessant.

Klokken er 12 dagen derpå. 25 tabere fra gårdsagens praktiklotteri sjosker ind i lokale S09. Vi skal trække lod om de pladser, ingen ville have.

Stemningen svinger mellem trykket og eksplodiv. De to praktikansvarlige, der skal stå for

Praktik-klemme

Med overgangen til den nye pædagoguddannelse er de studerende, der er på vej ud i deres tredje og sidste praktik, kommet i klemme, fordi årgangen under dem har fået lov at vælge først, og der derfor mangler praktikpladser på det socialpædagogiske område. Julie Top-Nørgaard er en af de studerende og hun fortæller her om de to dage, hvor praktikpladserne skulle fordeles.



fordelingen af de resterende pladser, kommer til at arbejde hårdt for deres løn i dag.

Vi bruger den første halve time på at diskutere situationen. Folk har brug for at få luft. De føler sig snydt, fordi vi i løbet af uddannelsen er blevet stillet i udsigt, at vi i den sidste praktik havde førstret til praktikpladserne. Men så kom reformen med de nye specialiseringer, og så forlod man det princip.

– Vi var blevet lovet de pladser, siger en studerende.

– Nej, I er aldrig blevet lovet noget, svarer studielederen. De praktikansvarlige har hidkaldt ham på de studerendes opfordring.

– Og jeg må altså også sige, at det handler ikke om jeres individuelle behov. Det handler om, hvad der er brug for af arbejdskraft.

Det har han selvfølgelig en pointe i, men det akutte problem er ikke til at komme uden om. Selv har jeg tænkt og tænkt. Kan man oprette en ekstra plads på nogle af de eksisterende praktiksteder? Kan man haste godkendelsen af nye praktiksteder igennem?

– Det er ikke vores bord, siger studielederen.

– Det er slet ikke os, der finder og godkender praktikpladser. Det er kommunerne. Vi har gjort hvad vi kunne. Vi kan ingenting stille op.

Diskussionen bølger frem og tilbage. Der er tilsyneladende ikke noget at stille op. Kommunerne kender problematikken, men har ikke efterkommet uddannelsernes nødråb om at skaffe flere pladser til de studerende, der nu kommer i klemme.

Men vi er her ikke for at snakke, diskutere eller protestere. Vi er her for at fordele de resterende pladser imellem os. Pladser, der for 90 pct. vedkommende befinder sig inden for normalområdet. Til 25 studerende, der drømmer om at komme i praktik inden for specialområdet.

Så endnu en gang udfylder vi sedler, diskuterer, studerer listen.

Eller, dvs., jeg gør ikke. Jeg har regnet på det, tjekket rejseplanen og spekuleret. Den praktikplads, der er tilbage inden for det socialpædagogiske område, er i Snekkersten. Det vil betyde tre timers transporttid fra Amager om dagen – det kan ikke hænge sammen, når man som jeg har to mindre børn. Så jeg afleverer ikke nogen seddel. I stedet sidder jeg og ser til, mens den ene efter den anden studerende bliver tildelt en praktikplads i en børnehave, vuggestue eller klub, bider tænderne sammen og smiler stramtandet.

Til sidst er alle placeret. I Smørblomsten, Smilehullet, Troldehytten og hvad institutionerne nu ellers hedder. Bortset fra mig og Ida.

Ida har heller ikke udfyldt nogen seddel, og vi forlader lokale S09 med uforettet sag. Vi søger orlov og prøver lykken om et halvt år, når der skal fordeles pladser igen.

Og hvis vi ikke får nogen plads til den tid? Jeg ved det ikke. Måske forlænger jeg orloven endnu et halvt år og forsøger en sidste gang. Man kan højst holde orlov et år. Hvis det så ikke lykkes?

Så var det måske bare ikke pædagog, jeg skulle være. ■

KONGRES 2014

Tina er kongres-debutant

Det er godt, at der er afsat en hel dag til at diskutere arbejdsmiljø og faglighed, mener Tina Carlsen, der for første gang er delegeret på Socialpædagogernes kongres

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk

Nogen skal tale medarbejdernes sag. Sådan tænkte socialpædagog Tina Carlsen, da hun for ni år siden sagde ja til at være tillidsrepræsentant for sine 15 kolleger i det såkaldte udkørende team i Socialpsykiatrien i Høje-Taastrup.

Hun fik dengang smag for det faglige arbejde.

Få år senere blev hun valgt som tillidsrepræsentant for alle de omkring 35 socialpædagoger, der er ansat i socialpsykiatrien i Høje-Taastrup.

Hun synes om at have fingeren på pulsen og være der, hvor der fagpolitisk sker noget.

Hun kan lide at gå i dialog med ledelsen for at skabe en god arbejdsplads. Hun opfatter sin egen rolle som den, der er kittet mellem medarbejdere og ledelse. Der skal skabes de bedst mulige arbejdsforhold, hvor der er fokus på faglighed og dermed også på et godt arbejdsmiljø.

– Målet er, at alle skal have det godt med at gå på arbejde og have en forståelse for det arbejde, de bliver sat til at udføre, siger Tina Carlsen, 49 år.

Hun er også arbejdsmiljørepræsentant, fordi ingen andre ønskede at stille op, men hun håber, at en kollega snart melder sig, fordi hun gerne vil have én at vende tingene med, og fordi der er mange arbejdsopgaver.

Det er her, det sker

For et par år siden blev hun opfordret til at stille op til bestyrelsen for Socialpædagogerne i Kreds Storkøbenhavn.

– Det første, jeg tænkte var: 'Puha, kan jeg det'. Men så valgte jeg at sige ja, fordi det lød spændende.

I første omgang blev hun valgt som suppleant. Den plads

blev dog hurtigt skiftet ud med en bestyrelsespost.

– Det er et spændende arbejde, og man får indsigt i mange ting. Jeg var slet ikke klar over, hvor mange opgaver, kredsens skal tage sig af, siger Tina Carlsen.

Som seneste skud på den fagpolitiske stamme er hun valgt som delegeret og skal for første gang deltage i Socialpædagogernes kongres, der løber af stablen fra 4.-6. november. Hendes forventninger er store.

– Det er jo på kongressen, at de ting, som vi lokalt skal arbejde med, bliver vedtaget.

På spørgsmålet, om hun skal på talerstolen, er svaret et klart 'Nej'.

– Jeg skal klædes mere på. Jeg skal lige mærke efter, om jeg er dygtig nok, før jeg begynder at sige noget. Der er jo altid en tvivl, om jeg har kompetencerne til at klare opgaven.

Hun forventer at være blevet en hel del klogere, når kongressen er slut.

– Jeg tror, jeg vil gå hjem med mange gode ting, og jeg vil være bedre til at forklare til mine

medlemmer, hvordan fx overenskomsterne hænger sammen.

Bevare det fælles faglige

Den ene af de tre dage, kongressen varer, skal de delegerede diskutere Socialpædagogernes nye arbejdsmiljøstrategi.

Tina Carlsen venter sig meget af den dag. Hendes erfaring er, at arbejdsmiljøet og dermed også den socialpædagogiske faglighed er under pres. Manglende tid betyder fx, at kaffe-pauser og erfaringsmøder med kollegerne bliver droppet.

– Hvis vi ikke når den faglige udveksling med kollegerne, er der fare for, at vi hver især bliver meget isolerede og alene i vores arbejde. Vi skal huske, at vi er et team, og støtte op om hinanden. Ellers forsvinder den gode kultur med fælles fodslag og et fælles fagligt udgangspunkt. Og så forsvinder arbejdsglæden, siger Tina Carlsen. ■

Vi følger Tina Carlsen på hendes første kongres. Læs om hendes indtryk og oplevelser i nr. 23/2014. Følg med i kongressen på www.sl.dk/kongres2014

Temadag i netværket for socialpædagoger, der arbejder med marginaliserede og udstødte

19. november 2014 kl. 9.00 – 15.30, Socialpædagogerne Lillebælt, Danmarksvej 16, Odense

Oplæg v. Ulla Andersen, tilsynschef i Socialtilsyn Midt
Oplæg om §§ 85 og 99 v. Birthe Povlsen, Socialstyrelsen

Tilmeldingsfrist: 5. november 2014

Yderligere oplysninger og tilmelding: www.sl.dk/udstodte2014

FAGLIGT SKUDSMÅL // HVAD BIDRAGER SOCIALPÆDAGOGER MED?

INGER KRISTINE NIELSEN (th) har de seneste 10 år arbejdet på Børneafsnit A10 på Aarhus Universitetshospital. Hun arbejder med udredning og behandling af børn med funktionelle lidelser og støtter børn, der er indlagt i lang tid. Inger Kristine Nielsen er eneste socialpædagog på hospitalet.

Inger giver en anden vinkel på børnene

Socialpædagog Inger Kristine Nielsen arbejder med udredning og behandling på Aarhus Universitetshospital. Hun bidrager med ro, faglig viden og et andet syn på børnene, fortæller sygeplejerske Solveig Thormann

Af Mikkel Kamp, redaktionen@sl.dk
Foto: Jens Hasse/Chili

Fire øjne ser mere end to, især når personerne, de sidder på, kigger efter noget forskelligt. Det er en af de store fordele ved at arbejde sammen med en pædagog, mener sygeplejerske Solveig Thormann, der gennem de seneste 10 år har arbejdet tæt sammen med socialpædagog Inger Kristine Nielsen på Børneafsnit A10 på Aarhus Universitetshospital.

– Det giver mig en faglig udvikling at arbejde tæt sammen

med Inger, som er fokuseret på barnets udvikling, samspillet i familien og det psykosociale aspekt. Hun bidrager med noget til mit arbejde, ligesom hun bidrager til at afdække patienternes udfordringer og på den måde hjælper dem til at komme ud i livet, siger Solveig Thormann.

Inger Kristine Nielsen arbejder som en del af udredningen og behandlingen af børn med en funktionel lidelse. Begrebet dækker over, at børnene har fysiske symptomer, som gør det svært at fungere i dagligdagen, men lægerne kan ikke finde en fysisk årsag. Nogle børn kan ikke gå, andre har altid ondt i hovedet, mens andre har symptomer, der minder om epilepsi.

På Børneafsnit A10 kigger personalet på hele barnet. Inger Kristine Nielsen observerer barnets kontakt med andre børn og familien – bl.a. når de spiser sammen – og sammen med sygeplejerskerne taler hun med familierne. I nogle tilfælde bundler børnenes problemer bl.a. i relationerne til andre mennesker, og når de får hjælp



til relationerne, hjælper det også på de fysiske problemer.

Holder på faggrænserne

I samtalerne med familierne har sygeplejersker og socialpædagog forskellige opgaver.

– Inger stiller spørgsmål for at afdække årsagen til smerten. Det gør vi sygeplejersker også, men vi er samtidig fokuserede på det sygdomsmæssige og medicinske, fortæller Solveig Thormann.

Selv om de har arbejdet tæt sammen i ti år, holder de fast på faggrænserne – i hvert fald den ene vej. Hvis et barn ikke trækker vejret, eller der opstår en anden akut situation, tager sygeplejersken over, ligesom Inger Kristine Nielsen ikke deltager i de kliniske aktiviteter, med mindre, hun kan bidrage i forhold til mestring.

– Hun er god til at sige fra i forhold til det fysiske, mens vi sygeplejersker også er med, når det handler om det psykosomatiske, siger Solveig Thormann.

Det betyder dog ikke, at sygeplejerskerne kan det samme som socialpædagogen.

– Inger er rigtig dygtig til fx at analysere samspillet mellem en mor og et barn i en spisesituation, ligesom hun er god til at vurdere børnenes udviklingstrin, fortæller Solveig Thormann og peger på en af forklaringerne.

– Hun skal koncentrere sig om færre børn ad gangen. Det giver hende mere ro på i arbejdsituationen. Hun kan sige fra til nogle opgaver, fordi hun skal koncentrere sig om et barn og på den måde gå mere i dybden med psykosociale problematikker. Hun ser og fanger ting, som vi andre ikke har roen til, siger sygeplejersken. ■

Hvad bidrager socialpædagoger med? Det spørgsmål har vi stillet på fem arbejdspladser, hvor socialpædagogerne er i absolut mindretal. Pædagogerne har ikke selv fået lov at svare. I stedet fortæller deres kolleger.

OK 2015

Fællesskab klar til forhandlinger

KTO og Sundhedskartellet er nu samlet i Forhandlingsfællesskabet, der straks kridter banen op over for KL

Af Jens Nielsen, jni@sl.dk

Efter noget tids tilløb blev det 8. oktober en realitet: De to forhandlingsorganisationer KTO og Sundhedskartellet er gået sammen i det, der logisk nok er døbt Forhandlingsfællesskabet. Og det store fællesskab, der tæller 53 medlemsorganisationer med i alt ca. 573.000 medlemmer, gik straks efter dannelsen i kødet på det OK-udspil, kommunerne har spillet ud med.

Dannelsen af Forhandlingsfællesskabet blev aftalt i foråret,

og målet er at stå stærkere over for arbejdsgiversiden:

– Erfaringerne fra de seneste overenskomstfornyelser viser, at lønmodtagersiden er nødt til at stå sammen, hvis vi skal give arbejdsgiverne et konstruktivt med- og modspil i forhandlingerne, sagde Anders Bondo Christensen, formand for det nye fællesskab, i forbindelse med den formelle stiftelse.

Organisationerne har givet hinanden 'politisk håndslag om, at ingen organisation vil blive efterladt på perronen, når vi forhandler med arbejdsgiverne', sagde Sundhedskartellets formand Grete Christensen.

Og de offentligt ansatte skal heller ikke efterlades med en fortsat udhuling af reallønnen. Det slog fællesskabet fast i sin første udtalelse, der altså var en kommentar til KL's OK-udspil, 'Velfærd i forandring'.

Og Anders Bondo Christensen slår fast, at der denne gang skal sikres en ordentlig lønudvikling, så balancen til den private sektor kan holdes:

– Det er afgørende for, at det kommunale og regionale arbejdsmarked fortsat er attraktivt. Vi vil derfor ved OK 15 have opmærksomhed på udvikling af reallønnen i respekt for lønudviklingen i den private sektor, siger Anders Bondo Christensen.

Virkelighedsfjernt

Han er utilfreds med, at KL i sit oplæg lægger op til forringelser af de aftalte seniordage og af beskyttelsen af tillidsvalgte.

– KL's ønsker hænger ikke sammen med virkeligheden i kommunerne. Tilbagetrækningsreformen medfører, at ansatte i de kommende år skal tilbringe mere tid på arbejds-

markedet, og seniordagene er netop her et helt afgørende redskab og et værn mod nedslidning. Arbejdsgiverne har et stort ansvar for at sikre, at medarbejderne rent faktisk har mulighed for at kunne blive længere på arbejdsmarkedet, siger Anders Bondo Christensen.

Tilsvarende mener han, at KL overser, at antallet af beskyttede inden for en række faggrupper de seneste år er faldet betydeligt som følge af bl.a. strukturomlægninger i kommunerne.

– Tillidsrepræsentanternes virke er et helt afgørende element i udviklingen af de kommunale arbejdspladser. Det lader til, at KL har glemt det, påpeger Anders Bondo Christensen. ■

Læs mere på www.forhandlingsfaellesskabet.dk og følg med i overenskomstforhandlingerne på www.sl.dk/ok2015

Misbrugsbehandling anno 2014

Fælles tema-/netværksdag for socialpædagoger og socialrådgivere

26. november 2014 i Mødecenter Odense

Kom og mød dine kollegaer i et tværfagligt rum imellem Danske Socialrådgivere og Socialpædagogerne.

Du får mulighed for at udveksle erfaringer og få inspiration med hjem. Hvad har betydning for, at det virker og udvikles? Psykiater og overlæge Henrik Rindom fokuserer på sammenhæng mellem skizofreni, dopamin og rusmidler.

Oplæg: Status på, hvordan det danske stofmarked ser ud?

Der vil være workshops om ungebehandling, alternativt plejehjem, behandling i fængslerne, personlighedsforstyrrelser, dagbehandling, substitutionsbehandling og VISO.

Tilmeldingsfrist: 29. oktober 2014

Yderligere oplysninger og tilmelding: www.sl.dk/misbrug2014

UDVIKLINGSHÆMMEDE

Ulovligt at kræve brugerbetaling

Favrskov Kommune har ikke ret til at kræve, at handicappede skal betale for at få en ledsager med på ferie

Af Lone Marie Pedersen, lmp@sl.dk

Kommunerne må ikke lade handicappede selv betale for at få en socialpædagog med på ferie. Det har statsforvaltningen afgjort i en konkret sag fra Favrskov Kommune. Her har en udviklingshæmmet kvinde betalt for, at en pædagog fra det tilbud, hvor hun bor, kunne ledsage hende på en ferie til Mallorca.

Statsforvaltningen har opgjort, at kommunen skal tilbagebetale 12.655 kr., også selv om der ikke foreligger en konkret klage fra den udviklingshæmmede kvinde.

Sagen er usædvanlig og den første af sin art. Statsforvaltningen gør i sin kendelse Favrskov Kommune opmærksom på, at den skal gå tilbage i sine arkiver og finde alle tilsvarende sager og tilbagebetale ulovligt opkrævede rejsepenge.

Socialpædagogernes formand Benny Andersen hilser Statsforvaltningens afgørelse velkommen:

– Der er jo tale om en principiel afgørelse, som fastslår, at mange kommuner bryder loven på det her område.

Formanden opfordrer kommunerne til at tilbyde borgere med handicap en støtte, som tager udgangspunkt i den enkeltes behov.

– Borgere med handicap har som alle andre ret til at deltage og blive inkluderet i det omgivende samfund – herunder også i kultur- og fritidsaktiviteter. Der er jo desuden kommuner, der har organiseret indsatsen sådan, at deres borgere kommer på ferie – uden at de bliver ulovligt trukket for den socialpædagogiske ledsagelse.

En rimelig afgørelse

Statsforvaltningens afgørelse har virkning for alle landets kommuner, der skal tilbagebetale ulovligt opkrævet brugerbetaling.

Der er endnu ikke overblik over, hvor mange der har penge til gode hos kommunen, ej heller er det fastslået, hvor langt tilbage ulovligt opkrævet brugerbetaling skal tilbagebetales.

Formand for LEV, Sytter Kristensen, synes, at det er helt på sin plads, at kommunerne skal tilbagebetale.

– Man skal huske, at vi har at gøre med ulovlig brugerbetaling på hjælp og ledsagelse til mennesker, som er hjælpeløse, hvis ikke de får denne hjælp.

Sytter Kristensen mener, at det selvfølgelig er rimeligt, at kommunen betaler tilbage.

– Når SKAT opkræver for meget i ejendomsskat i strid med loven, så er det en selvfølge, at der skal tilbagebetales. Det er vel ikke anderledes i denne situation.

Hun opfordrer kommunerne til at finde en anstændig måde at tilbagebetale pengene på.

– Det vil være fuldkommen grotesk, hvis kommunerne bare henter dem ved besparelser på hjælpen til disse i forvejen udsatte mennesker. ■

NOTER

OK-kravene er klar

Ikke overraskende endte bedre løn og pensionsforhold øverst på listen over Socialpædagogernes krav ved de kommende overenskomstforhandlinger, da forbundets hovedbestyrelse 1. oktober udtog de krav, der senere overbringes til arbejdsgiverne. Og det fremgik soleklart, at den nye OK-aftale skal sikre reallønsfremgang, men listen rummer også bl.a. krav om en indsats for ligeløn, en række arbejdsmiljøforbedringer, sikring af seniorordninger og sammenhængende frihedsperioder. KL ønsker ændringer i arbejdstidsreglerne – især i forhold til 37/3-reglen – og her er udgangspunktet, at der fortsat skal 'betales' med frihed. Til december går de egentlige forhandlinger i gang – følg med på www.sl.dk/ok2015

jni

Københavnske døgninstitutioner må låse dørene

Socialudvalget i Københavns Kommune har besluttet at oprette delvist lukkede afdelinger på tre institutioner for nogle af de mest kriminalitetstruede unge i København. De tre døgninstitutioner er Nexus, Den flyvende hollænder og MultifunC. Her bliver det muligt at låse yderdøre og vinduer og fysisk tilbageholde en ung, når der i en periode er brug for en særligt insisterende indsats for at fastholde den unge i socialpædagogisk behandling. Tilbageholdelsen af den unge skal altid følges op med en intensiveret pædagogisk indsats, og der skal altid være en medarbejder sammen med den unge. Den unge kan højst tilbageholdes fem dage i træk og maks. 30 dage om året.

lmp

Skal beskyttes mod vold i fritiden

'Jeg ved, hvor du bor', er en trussel på privatlivet, som nogle socialpædagoger har hørt. Truslen kommer ofte fra en person, som socialpædagogen er ansat til at hjælpe. Men arbejdsmiljøloven gælder ikke for ansatte, der fx bliver overfaldet i deres fritid. Derfor vil regeringen lave loven om, så arbejdsgiveren også er forpligtet til at forebygge arbejdsrelateret vold, trusler og anden krænkende adfærd over for medarbejdere, der holder fri. 'Det er et godt og nødvendigt initiativ. Ansatte skal kunne udføre deres arbejde uden frygt for at blive udsat for vold og trusler – uanset om det sker i eller uden for arbejdstiden', siger LO's næstformand Lizette Risgaard. Regeringen vil desuden udvide arbejdsgivernes ansvar til også at omfatte opfølgning, når der har fundet overgreb sted, selv om det sker i fritiden.

lmp

Stofmisbrugere dør af overmedicinering

Ny undersøgelse viser, at høje doser af metadon og stærk smertestillende medicin var skyld i, at 230 stofmisbrugere i København, Odense og Aarhus døde i perioden 2008-2011. Undersøgelsen, der er bestilt af regeringen, analyserer alle forgiftningsdødsfald og andre narkorelaterede dødsfald. Danmark er blandt de lande i Europa, hvor flest stofmisbrugere mister livet, og det er ikke godt nok, mener formanden for Rådet for Socialt Udsatte, Jann Sjørnsen, der siger til DR Nyheder: 'Det drejer sig om mennesker som du og jeg, så ethvert liv, der går tabt på den konto, er et liv for meget'. Undersøgelsen viser, at af de 230 stofmisbrugere, der døde af forgiftning, havde 226 været i kontakt med det offentlige behandlingssystem, og 118 var indskrevet på et misbrugscenter. Undersøgelsen er en del af regeringens sociale mål om, at antallet af narkorelaterede dødsfald skal reduceres med ca. 30 pct. frem mod 2020.

lmp



Intensive anbringelser

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. 22/2014 er mandag den 27. oktober kl. 12.00.

Døgninstitutionerne er under forandring, og lige nu afprøver to døgninstitutioner hvert deres koncept for intensive anbringelsesforløb for fx psykisk sårbare unge

Af Christiane Bundegaard Pedersen og Simon Østergaard Møller

Mange døgninstitutioner oplever i disse år nedgang i antallet af anbringelser som følge af omlægninger af den kommunale anbringelsespraksis. Udviklingen er delvist igangsat af den økonomiske krise, men også på baggrund af forskningsresultater, som peger på, at langvarige døgnanbringelser ikke opnår de ønskede effekter. Med intensive, tidsbegrænsede anbringelsesformer præsenterer vi et nyt bud på, hvilken rolle, døgninstitutionerne kan spille i fremtiden, nemlig som højt specialiserede behandlingssteder.

En intensiv anbringelsesinstitution bygger på samme princip som en intensiv hospitalsafdeling: De anbragte skal kun være der, så længe de har et på-

trængende behandlingsbehov. Derefter gavner det sandsynligvis barnet eller den unge mere at være hjemme fx med støtte i hjemmet, i delvis aflastning eller i en anden mindre indgribende anbringelsesform.

International forskning peger på fire forhold, der er vigtige for, at kortvarige anbringelser på institutioner skal opnå succes:

For det første skal anbringelsesindsatsen sammentænkes og integreres med andre parallelle indsats, der gennemføres i barnets familie og netværk under anbringelsen. I forhold til andre døgninstitutionsanbringelser betyder det, at indsatsens fokus skal flyttes væk fra døgninstitutionsmiljøet til det miljø, som barnet skal udskrives til. Det vil sige, at problemstillinger vedrørende barnets familieliv eller skolegang skal adresseres, mens barnet er anbragt, ikke bagefter.

For det andet skal indsatsen være familiecentreret og skal konsekvent og indgående involvere den unges familie i behandlingsarbejdet på institutionen. Forældre og det nære netværk får således et selvstændigt fokus i indsatsen.

For det tredje skal indsatsen være realistisk målrettet, så der på baggrund af individuelle

behandlingsplaner igangsættes en behandling, der kan fortsættes efter anbringelsens afslutning. Det er således ikke et mål, at barnet er færdigbehandlet ved udskrivning. I stedet handler indsatsen om at fjerne de barrierer, som står i vejen for at kunne udskrive og videreføre indsatsen i en mindre indgribende ramme.

Undtagelsestilstand

Endelig skal der, i forlængelse heraf, være kontinuitet i efterværnsindsatsen, således at der sikres sammenhæng mellem den behandling, som foregår under institutionsanbringelsen og de tiltag, der gennemføres for barnet og familien efterfølgende i ambulant regi. Barnet skal således ikke bare 'overleveres' til andre ved udskrivningen. De kommende omsorgsgivere og behandlere skal i stedet inddrages i institutionens arbejde så hurtigt som muligt efter indskrivning på døgninstitutionen, så alle involverede er klar til at modtage barnet og fortsætte behandlingsarbejdet.

Der er således tale om nogle markante brud med behandlingsfilosofien i mange mere traditionelle institutionsanbringelser.

I den intensive anbringelsesform skal det anbragte barn ikke socialiseres ind i en døgnafdeling og en hverdag, døgninstitutionen har defineret, men i stedet socialiseres ind i sociale miljøer uden for institutionen. Institutionsanbringelse er i dette perspektiv en 'undtagelsestilstand', som barnet hurtigst muligt skal ud af.

For at lykkes med dette, kræves der et stærkt samarbejde med den kommunale sagsbehandler. Sagsbehandleren skal sikre koordination med andre indsats og kan også understøtte samarbejdet mellem anbringelsessted og netværk.

Dette kræver en anden socialfaglig indsats og mere hyppig opfølgning fra sagsbehandleren, end der ofte er tradition for i Danmark.

Praksisforsøg

Børne- og ungecentret Toften og Hedeboencentret i Herning Kommune afprøver i perioden 2013 til 2015 i samarbejde med Metodecentret hvert deres koncept for intensive anbringelser. Metodecentret følger og evaluerer koncepterne. De endelige evalueringer kan først forventes medio 2016, men i Metodecentret har vi netop afsluttet en mindre midtvejsevaluering af afprøvningen på Hedeboencentret, som behandler psykisk sårbare unge.

De tidligere erfaringer herfra er positive: I fire ud af fem afsluttede anbringelsesforløb er det lykkedes at udskrive de unge til mindre indgribende foranstaltninger.

Intensivering og tidsbegrænsning af anbringelsen kræver som nævnt, at aktører uden for institutionen inddrages systematisk (dvs. andre indsats, familien, sagsbehand-

En intensiv anbringelsesinstitution bygger på samme princip som en intensiv hospitalsafdeling: De anbragte skal kun være der, så længe de har et påtrængende behandlingsbehov

ler mv.). Barnets individuelle behandlingsplaner er udgangspunkt for løbende målstyring af indsatsen, som kan fortsætte efter anbringelsen, fordi sagsbehandleren deltager og dermed kan sikre kontinuiteten. Dette gøres ved såkaldte 4 ugers-møder, hvor også den unge og forældrene deltager.

En af de unge fra Hedeboencentret beskriver, hvordan indsatsen har bidraget til hendes udvikling gennem målstyring og løbende evaluering:

'Ved sådan stille og roligt sige, at man skal klare sådan nogle opgaver, så fuldføre dem, sådan nogle små opgaver, og så når man flytter ud, så kan man det faktisk helt (...) Det er fedt at vide en måde, man kan komme ud, hvis man arbejder godt. Det kan jeg godt lide at arbejde efter.'

Tæt på den unge

De unge oplever desuden, at den tætte koordinering med sagsbehandleren under anbringelsen bidrager til en styrket relation til sagsbehandleren. En af de unge fortæller hvorfor:

'Jeg synes faktisk, at det er rigtig godt, at man har det samarbejde med sin sagsbehandler, fordi det kan være rigtig svært for en ung – det kender jeg fra

mig selv – at have en forståelse for, hvorfor en fremmed person skal sidde og bedømme mig ud fra, hvad mine pædagoger siger, i stedet for at kende mig som person.'

Begge anbringelsessteder arbejder målrettet med at støtte forældrene i forbindelse med børnenes anbringelse, begge steder er der tilknyttet netværksmedarbejdere til forældrene ligesom børn og unge har en basispædagog.

I samarbejdet er der fokus på at formidle indsats og udvikling, samarbejde om mål, konkret støtte og vejledning m.m. Netværksmedarbejderne, som er tilknyttet børnene, arbejder med at understøtte forældrenes omsorgskompetencer, og netværksmedarbejderne, som er tilknyttet de unge, arbejder bl.a. med at understøtte forældrenes anerkendelse af de unges udfordringer.

Derudover tilbydes børn og unge forskellige tilpassede behandlingsindsats som fx psykologsamtaler, social færdighedstræning, mentorstøtte og andre relevante parallelle indsats.

I forbindelse med anbringelses afslutning sker der en overdragelse til den efterfølgende

indsats i en overgangsperiode, hvor de efterfølgende behandlere deltager i 4 ugers-møder, eller hvor den unge selv står for at etablere kontakt. På Hedeboencentret har de unge været tilfredse med overdragelsen og Hedeboencentret har været tryk ved udflytninger.

Perspektiver

Afprøvningsresultaterne af intensive anbringelser som alternativ til traditionelle flerårige anbringelser på døgninstitutioner repræsenterer et nyt bud på døgninstitutionernes rolle i det socialpædagogiske felt i fremtiden.

Også for kommunekassen er der tale om en interessant ny-skabelse: Den intensive indsats har en højere personalenormering end det almindelige tilbud og døgnkostene er derfor højere. Men da anbringelsestiden er væsentligt kortere er der målt pr. anbringelsesforløb dog tale om en markant besparelse for den anbringende kommune.

Anbringelsesformen stiller dog også krav. Både til de børn og unge, som er anbragt, og til deres forældre og netværk. Det er således ikke alle anbringelses-sager, der egner sig. Samtidig stiller anbringelsesformen som nævnt krav om opmærksom sagsbehandling:

Hvis ikke egnede omsorgsgivere og behandlere står klar til at modtage barnet eller den unge ved udskrivning, falder indsatsen til jorden. Men hvis indsatsen koordineres, har intensive anbringelsesforløb potentiale til at effektivisere området. ■

Christiane Bundegaard Pedersen og Simon Østergaard Møller er hhv. konsulent og chefkonsulent på Metodecentret. Læs mere på: www.metodecentret.dk

Kongres 2014 – jeg glæder mig!



Af Michel Kikkenborg, FTR

Om ti dage starter Socialpædagogernes kongres, og jeg glæder mig! For mig er kongressen et af højdepunkterne ved mit engagement i fagbevægelsen og Socialpædagoger-

ne. Det er den øverste demokratiske myndighed, og det er her, forbundets væsentligste beslutninger skal tages, og jeg får lov at være en del af det.

Kongressen er for mig det sted, hvor jeg møder dygtige, nysgerrige og engagerede pædagoger, der ønsker at tage ansvar for det forbund, vi alle er en del af. De delegerede stiller – forhåbentlig – op, fordi de ønsker at gøre en forskel og få indflydelse på, hvilken retning vi i Socialpædagogerne skal vælge for fremtiden.

Men der er flere grunde til, at jeg glæder mig:

Jeg glæder mig til at skulle synge 'Når jeg ser et rødt flag smælde', imens jeg mærker, at det blusser i mine kinder. Fordi jeg føler, at vi gør en forskel, når vi er her.

Jeg glæder mig til inspirerende dage med gode faglige diskussioner og input, debat med fokus på organisationens fremtid og til hyggeligt samvær med ligestillede socialpædagoger, der har valgt at prioritere arbejdet i fagbevægelsen.

Jeg glæder mig, fordi vi ved denne kongres har fokus på fagforeningens 'første ben', nemlig varetagelsen af medlemmernes interesser og arbejdsvilkår. Vi skal specifikt arbejde med arbejdsmiljø og udforme en arbejdsmiljøstrategi, der i fremtiden skal sørge for forbedrede arbejdsforhold i den socialpædagogiske praksis. Og det er tydeligvis tiltrængt, når vi ser på resultaterne af trivselsmålinger på arbejdspladserne, forbundets egen arbejdsmiljøundersøgelse m.m.

Jeg glæder mig, fordi jeg synes, at vores organisation er inde i en god udvikling, hvor vi er innovative, løsningsorienterede og har fået større fokus på at få medlemmet i centrum.

Ja, jeg glæder mig, fordi vi på vores sidste kongres vel fik bevist, at medlemsdemokratiet lever, og at det gode argument stadig vejer tungere i den socialpædagogiske debat end 'striberne på skulderen'.

Jeg glæder mig, fordi vi er en organisation, hvor det jo ikke længere er formænd eller kredsformænd der styrer talerstolen, men hvor bredden af talere bliver større og større – og jeg ser frem til at se endnu flere 'ukendte ansigter' på talerstolen.

Jeg glæder mig over at være blevet valgt af socialpædagogerne i Storkøbenhavn til at repræsentere dem og på kongressen behandle det mandat, jeg har fået, med omhu og respekt.

Jeg glæder mig til, at vi sammen på kongressen skal skabe resultater, der tilgodeser og begunstiger socialpædagogerne på deres respektive arbejdspladser og skaber en bedre fremtid for vores fag.

Og slutteligt glæder jeg mig til, at vi skal vise alle forbundets medlemmer resultatet af det, vi har bedrevet og dermed, at demokratiet virker, og kongressen har sin berettigelse...

Kort sagt: Jeg glæder mig til Socialpædagogernes kongres 2014. ■

Michel Kikkenborg er fællestillidsrepræsentant på psykiatriområdet i Region Hovedstaden og medlem af bestyrelsen i Kreds Storkøbenhavn.



- Kender du nogle af kredsens delegerede på kongressen?
- Hvilke forventninger har du til den arbejdsmiljøstrategi, der skal udformes på kongressen?
- Hvorfor er det overhovedet nødvendigt med en kongres for Socialpædagogerne?

**Deltag i debatten på
socialpaedagogen.dk/prik**