

FÆLLESSKAB OG FÆLLESSANG

Efter mange måneders coronapandemi kan man nu endelig samles på tværs af bo- og aktivitetstilbud igen. Det markerede Aktivitetstilbuddet Skovly på Skive Handicapfestival, hvor borgere, medarbejdere og frivillige havde en fest, som de alle kan leve højt på i lang tid





FOTO: PRIVAT

#socialpædagog

Jeg hedder **Mette Wanning Nielsen**, er 44 år og har været familieplejer gennem 11 år med min mand i vores hjem i Brønderslev. Jeg elsker mit arbejde med vores tre plejebørn, men vores arbejdsforhold og samarbejdet med kommunen har ikke altid været lige godt. Problemerne opstår tit i kommunikationen om sagsbehandling og politiske beslutninger, hvor vi er flere, som føler, at kommunen træffer afgørelser hen over hovedet på os og fx blot kommunikerer per mail. For tre år siden inviterede jeg og mine familieplejerkolleger derfor Brønderslev Kommune med i en politisk dialoggruppe, hvor vi sammen med en repræsentant for Socialpædagogerne skulle forbedre samarbejdet. Her sætter vi ord på vores udfordringer over for politikerne, og vi prøver at blive involveret mere i de politikområder, der har betydning for vores arbejde. Og samarbejdsklimaet er faktisk blevet en del bedre siden da. Derfor kan jeg kun anbefale andre familieplejere at gøre det samme. For vi er mange, som gerne vil have større indflydelse og behandles bedre af vores arbejdsgiver. ✕

Kolofon

Udgives af Socialpædagogerne, Brolæggerstræde 9, 1211 København K. Tlf. 7248 6000. sl.dk /// **Ansvarshavende** Forbundsformand Benny Andersen /// **Redaktion** Søren Lauridsen (chefredaktør), sln@sl.dk, Tina Løvbom Petersen, tln@sl.dk, Malene Dreyer, mad@sl.dk, Jakob Ravn Brinck, jaf@sl.dk, Lea Holtze, hol@sl.dk /// **Kontakt redaktionen** på nyhedsrum@sl.dk /// **Layout** René Hart /// **Produktion** KLS PurePrint A/S /// **Læserbreve** Socialpædagogen er forpligtet til at optage læserbreve fra medlemmer. Vi opfordrer til, at indlæg højst fylder 2.000 anslag, og redaktionen forbeholder sig ret til at forkorte. Læserbreve med injurierende indhold afvises. Indlæg sendes til nyhedsrum@sl.dk /// **Annoncer** Se annonceinformation på socialpædagogen.sl.dk /// **Oplag** 45.000 i perioden 01.07.17-30.06.18 /// **Redaktionen** af 9/2021 er afsluttet 13.09.2021. Næste nummer udkommer i uge 44, 2021 /// **Forsidefoto** Simon Jeppesen /// 78. årgang /// ISSN 0105-5399



Magasinet er 100% fri for skadelige/hormonforstyrrende kemikalier og er certificeret efter verdens strengeste miljøcertificering.

Vi tager ansvar for indholdet og er tilmeldt



Danske Medier OPLAGSKONTROL

FOTO: MICHAEL DROST-HANSEN



10

Faglighed trumfer magt **Med den rette faglige indsats kan man styre uden om de fleste magtanvendelser, siger Tommy Neesgaard. Han har arbejdet med udadreagerende borgere hele sit arbejdsliv – og på sin nuværende arbejdsplads har han reduceret antallet af magtanvendelser med næsten 100 pct.**

22

Vi råbte om hjælp, men lige lidt hjalp det. Ingen ville tage ansvar for at hjælpe det her menneske, som absolut ikke kunne tage vare på sig selv. Vi ville ønske, at man kunne have flyttet ham til et sted, hvor der var den viden og de kompetencer, han havde brug for.

— 'Pernille', socialpædagog

PORTRÆT

18

Når grænsen er nået **Det kræver mod at sige højt, at der er noget alvorligt galt på den arbejdsplads, man er ansat på. Nogle socialpædagoger trodser frygten og går til deres leder eller til myndighederne for at fortælle om kritisable forhold på arbejdspladsen. Men ofte oplever de, at der bliver lyttet og handlet alt for sent**

To nye udgivelser
'Styrket kvalitet i socialpsykiatrien' og 'Et værdigt og meningsfuldt liv' er to nye udgivelser fra Socialpædagogerne, der rummer konkrete forslag til, hvordan vi styrker kvaliteten i indsatserne for mennesker med psykisk sygdom og på voksenhandicapområdet.
Hent dem begge på sl.dk/om-os/udgivelser



ILLUSTRATION: SOLVEIG AGERBAK

REPORTAGE



FOTO: SIMON JEPPESEN

30

Fællesskab og fællessang **Når Aktivitets-tilbuddet Skovly tager på Skive Handicapfestival, er det for at give borgerne positive oplevelser med hinanden – og med socialpædagogerne. For det styrker relationerne og giver livskvaliteten et solidt tryk opad**

5

Det politiske efterår blev skudt i gang

27. august samlede Socialpædagogerne beslutningstagere og interessenter inden for socialområdet til Socialpolitisk Topmøde

6

Mød medlem nr. 40.000

Som nyt medlem oplever Sofie Bylov, at Socialpædagogerne tilbyder faglig inspiration

8

Ny podcast om demens

Bliv klogere på demens blandt mennesker med udviklingshandicap i ny podcast fra dit forbund

16

Vejen til det første job

George Work landede sit første job efter en opbringning fra Socialpædagogernes jobformidling

28

Dilemma

Må man takke ja til en privat invitation? Det har Charlotte og Simon hvert deres syn på

38

Springet

Efter mange år på samme institution tog Dorthe springet til at blive specialiseret familieplejer

Hjælp os
– og vind en iPad Pro

Vi vil gerne have, at kommunikationen fra Socialpædagogerne er så interessant og vedkommende som muligt. Derfor vil vi gerne høre din mening om blandt andet fagbladet, nyhedsbreve, sociale medier og podcasts.

Hjælp os ved at svare på nogle spørgsmål via denne side: sl.dk/læserundersøgelse.

Vi skal have dine svar senest 20. oktober.

Vi trækker lod om en iPad blandt alle, der besvarer spørgeskemaet. Læserundersøgelsen er helt anonym. X



Kalender
2022

Nogle foretrækker papirversionen, mens andre bruger digitale kalenderløsninger. For at undgå spild af penge og ressourcer har Socialpædagogerne besluttet ikke at sende kalenderen automatisk til alle.

Du kan dog stadig få medlemskalenderen – se hvordan på sl.dk/medlemskalender

Der er flere gode elementer i regeringens reformudspil. Men det er en sten i skoen, at regeringen foreslår stramninger på dimittendernes dagpenge. Det er lige netop ved afslutningen af deres uddannelse, at mange unge melder sig ind i en a-kasse og dermed tilslutter sig det kollektive forsikringssystem. Det skal de kunne se en værdi af, for det er ikke en selvfølge, at de finder ind i a-kassen senere i deres arbejdsliv.

— **Michael Madsen**, formand for Socialpædagogernes a-kasse

LYKKELIGA

EN FØLELSE AF
FEST OG LYKKE

Der var smil. Der var glæde. Og der var begejstring og fællesskab, da næsten 600 LykkeLiga-stjerner var samlet til årets LykkeCup i Herning lørdag den 4. september. Socialpædagogerne var med som ligasponsor for LykkeLiga – og sender en kæmpe tak for festen til alle spillere, trænere, forældre, frivillige og team LykkeLiga. X



FOTO: OLE JOERN, REDSTAR



FOTO: NILS LUND PEDERSEN

Det politiske efterår
blev skudt i gang

For tredje år i træk samlede Socialpædagogerne en lang række kapaciteter og beslutningstagere inden for socialområdet til Socialpolitisk Topmøde fredag den 27. august. Ud over socialminister Astrid Krag deltog en håndfuld socialordførere fra Christiansborg, repræsentanter fra ministerier, kommuner og regioner, tænketanke og uddannelsesinstitutioner samt en lang række bruger- og interesseorganisationer fra det socialpolitiske landskab.

Debatten om handicapområdet viste, at der er bred opbakning om en specialeplan – altså en samlet plan for, hvor i landet ekspertisen om specifikke handicap findes. Et højt videns- og erfaringsniveau er nødvendigt for at kunne tilbyde den rette indsats, sagde bl.a. formand for Danske Handicaporganisationer Thorkild Olesen:

– I dag ved vi sgu ikke engang, hvor mange blinde der er i Danmark. Hvis ikke man ved det, hvordan skal man så kunne give os den rigtige indsats? Vi ved godt, at noget er bedre end andet. Den bedste viden skal ind i systemet.

På psykiatriområdet var der enighed om, at mennesker med psykisk sygdom skal kunne leve en så normal tilværelse som muligt med meningsfulde liv, fællesskaber, bolig, arbejde, venner og familie. Det kræver en gennemgribende reform af hele psykiatrien.

– Mennesker med psykisk sygdom er først og fremmest mennesker. De er ikke deres sygdom. Derfor er det så vigtigt, at vi tænker i en sammenhængende psykiatri og ser på det her med både socialfaglige og sundhedsfaglige briller, sagde Verne Pedersen. X

SOCIALPSYKIATRIEN
SKAL BRINGES OP PÅ ET
ANSTÆNDIGT NIVEAU

SÅ HAR VI TAGET ENDNU ET SKRIDT i arbejdet mod at få bedre vilkår for mennesker i socialpsykiatrien. Vi har nemlig lanceret et politisk udspil, hvor vi uddyber, hvad vi mener, der skal til. For situationen er alvorlig. Flere og flere mennesker har brug for hjælp. Men faktum er, at ressourcerne ikke er fulgt med. Og det kan mærkes derude, hvor socialpædagogerne arbejder.

Det er forringelser, der ganske enkelt betyder, at der er mennesker, der ikke får de muligheder i livet, som vi kunne give dem. De får ikke liv med fællesskab, og de får ikke den rette støtte til at få hverdagen til at fungere – og til fx at kunne deltage i uddannelse, job, ferie eller interesser. Derfor har vi med afsæt i jeres konkrete erfaringer skrevet ti forslag – det handler bl.a. om styrket faglighed, fleksibel tilpasset bostøtte, større kapacitet og kvalitet på botilbud samt mere sammenhæng i indsatserne.

Vi håber, politikerne læser med, mens de arbejder på den længe ventede tiårs plan på psykiatriområdet. Den plan er der hårdt brug for. Og

vi er tilfredse med, at regeringen har sat sig for at lave en langsigtet plan, hvor der i processen er prioriteret, at det faglige oplæg bliver gennemarbejdet. For vi skal have

en langsigtet og ambitiøs psykiatriplan med sigte på kvalitet og med de bedste muligheder for meningsfulde hverdagsliv. En psykiatri, hvor mennesker inddrages i eget liv.

Og så skal der følge ressourcer med. Med udspillet har vi forhåbentligt levereret noget at tænke over for politikerne. Så nu venter vi på, at de tager et reelt ansvar for, at området bliver prioriteret på et anstændigt niveau. X

Verne Pedersen
forbunds næstformand



FOTO: ROBERT WENGLER

Forbunds-
formandens
60-års fødselsdag
blev fejret

Han fyldte 60 år i april. Men pga. coronarestriktioner var det først muligt at markere forbundsformand Benny Andersens runde fødselsdag fredag den 10. september med en reception i forbundshuset.

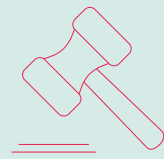
– Du er jo ikke just den, der går forrest i protestmarchen, eller den, der råber højest i megafonen. Det er ikke din stil. Du vil meget hellere sidde ved forhandlingsbordet for at opnå resultater. Til gengæld må jeg sige, at når du så råber op, ja, så bliver der lyttet, lød det i social- og ældreminister Astrid Krags tale til fødselaren.

Også formand i FH Lizette Riisgaard holdt tale ved receptionen:

– Man er aldrig i tvivl om, at du er der for jeres medlemmer – og at du altid arbejder for ordentlige vilkår, flere kolleger med en stærk faglig ballast – og et godt arbejdsmiljø. Du har været en stærk stemme i den vigtige kamp for et godt psykisk arbejdsmiljø, og det skal du have stor tak for, sagde hun. X



FOTO: BJARKE MACCARTHY



Familie-
plejere
hører til hos
Socialpæda-
gogerne

Det er Socialpædagogerne, som har retten til at organisere familieplejere og repræsentere dem ved forhandlinger med arbejdsgiverne. Sådan lød den klare afgørelse fra FH's grænsenævn, der afsluttede en over to år lang grænsesag mellem Socialpædagogerne og Serviceforbundet. Sagen opstod, da Plejefamiliernes Landsforening (PLF) i 2019 omdannede sig til fagforening og meldte sig ind i Serviceforbundet. Afgørelsen indebærer også, at PLF ikke længere kan være medlem af Serviceforbundet og dermed får status som gul fagforening, der står uden for den etablerede fagbevægelse. X



FOTO: NILS LUND PEDERSEN

MØD MEDLEM NR. 40.000

30-årige Sofie Bylov, der arbejder som socialpædagog hos Pædagogisk Forebyggelse og Indsats i Guldborgsund Kommune, hjælper hver dag børn og familier, der har brug for socialpædagogisk støtte. Fra de fraskilte forældre til udsatte familier.

Og hun ved fra sin egen opvækst, hvad faglig støtte kan betyde:

– Som barn blev jeg anbragt i netværkspleje, så fra en tidlig alder mødte jeg mange fagpersoner, hvor flere blev skelsættende for mit liv – på den gode måde.

Mødet med socialpædagogen Susanne medvirkede fx til, at Sofie Bylov som teenager fik gennemført gymnasiet, som hun ellers var på nippet til at droppe ud af. Senere gjorde hun Susannes fag til sit eget:

– Jeg ville noget, hvor jeg rørte mennesker. Jeg ville også være den uvildige voksen, som gik

vejen sammen med et barn, en ung eller en familie og bruge min faglige indsats til at ændre noget for dem.

For Sofie Bylov giver det mening at være medlem hos Socialpædagogerne, hvor hun nu kan bryste sig af titlen som medlem nr. 40.000.

Et medlemskab, der for hende handler om både tryghed i ansættelsen og faglige indspark:

– Som medlem ved jeg, hvor jeg skal gå hen, hvis jeg har spørgsmål om fx løn og arbejdstid. Men det er gået op for mig, at Socialpædagogerne også tilbyder inspiration til mit arbejde. Snart skal jeg fx til tema-aften om belastningspsykologi, og ofte diskuterer vi fagbladets artikler i personalegruppen. Så for mig handler medlemskabet også om, at jeg får faglige indspark, der faktisk gør mig klogere på mit fag. X

Virtuel bostøtte.
Struktur og planlægning.
Inddragelse af pårørende.

...og 15 andre moduler der understøtter trygge fællesskaber



IBG

Borgerguide.dk

RADIO



DEN HÅRDE KERNE

Omkring 500 gange hvert år bliver børn og unge under 18 år anbragt i fængselslignende forhold på en sikret afdeling. I Baglandet, som er P1's radioreportage fra virkelighedens afkroge i Danmark, kan du i serien 'Den hårde kerne' møde nogle af de unge, som er anbragt på institutionen Grenens lukkede og delvist lukkede afdelinger på Djursland – og høre, hvordan socialpædagoger og andre arbejder omkring de unge for at få dem et bedre sted hen i livet. X

Lyt med på dr.dk/radio/p1/baglandet

PODCAST

Demens hos mennesker med udviklingshæmning

Vidste du, at mennesker med et udviklingshandicap har langt større risiko for at udvikle demens tidligt i livet end resten af befolkningen? For personer med Downs syndrom kan sygdommen fx opstå allerede i 40-årsalderen, men på grund af det nedsatte funktionsniveau kan tegnene på demens være svære at få øje på. Det stiller store krav til det socialpædagogiske arbejde. I en ny podcast fra Socialpædagogerne kan du blive klogere på, hvad demens hos mennesker med udviklingshæmning er for en størrelse – og du kan høre, hvordan socialpædagoger arbejder med tidlig opsporing af demens og med at skabe tryghed hos ældre mennesker med udviklingshæmning.

Hent 'Demens hos mennesker med udvikling' der, hvor du lytter til podcasts



EVALUERING

Gruppeindsatser tegner lovende

De seneste år har kommunerne fået mulighed for at tilbyde gruppeforløb som en forebyggende indsats. Det har givet en stor efterspørgsel på både viden om, hvad der gør en gruppeindsats god, og på konkrete, virksomme gruppeindsatser, der kan anvendes i praksis. Socialstyrelsen har evalueret fem gruppeindsatser rettet mod borgere med psykiske funktionsnedsættelser og/eller sociale problemer. Evalueringen viser bl.a., at borgerne oplever, at deres sociale isolation og ensomhed brydes, og at de styrker deres motivation og muligheder for at deltage i lokalsamfundet. Under visse forudsætninger kan gruppeindsatserne også føre til, at borgerne behøver mindre eller ingen støtte. X



Læs evalueringen på socialstyrelsen.dk

TV-SERIE

E-kursus om demens

ABC Demens er et gratis e-kursus udviklet af Nationalt Videnscenter for Demens. Det består af fem forskellige programmer til forskellige målgrupper, herunder 'ABC Demens – pleje og omsorg'. Med kurset, som du kan tage i dit eget tempo, kan du få hjælp til at spotte tidlig demens hos beboere med udviklingshæmning.

Find ABC Demens på videnscenterfordemens.dk



FOTO: ANDREA STORM HENRIKSEN

Boksedreng fra Blokken

Tiårige Rida drømmer om at blive den nye Mike Tyson, når han hver uge træner i bokseklubben Vollsmose Boxing sammen med sin ven Omar. Drømmene er store, men forhindringer er der nok af, når man kommer fra Vollsmose. For selvom drengene elsker deres bydel, er de mærkede af de fordomme, man konstant bliver mødt med, når man kommer fra et af landets mest berygtede sociale boligkvarterer. Med tv-serien 'Boksedreng fra Blokken' på DR Ultra vil instruktør Andrea Storm Henriksen gøre op med fordommene om unge i Vollsmose ved at lade udfordringerne med kriminalitet og bander stå side om side med de positive øjeblikke i dagligdagen i bydelen. X

Find serien på dr.dk/drtv/

BOG

At være voksen med autisme

Selvom en relativt stor del af den voksne befolkning har autisme, findes der næsten ingen samlet viden om emnet. Det råder 'At være voksen med autisme' bod på. Her kan du bl.a. møde Anne, som fik sin autismediagnose, da hun var midt i 20'erne, og i dag bor i botilbud – og Hanne, som har levet et aktivt og udadgående liv, fået tre døtre og klaret sig fint – og først som 49-årig fik en autismediagnose. Bogen, som er skrevet af journalist Asger Røjle, formidler den nyeste, faglige viden om de mange aspekter af livet som voksen med autisme, fra ungdomsårene over livet som forælder og erhvervsaktiv til livet som pensionist. X

'At være voksen med autisme' af Asger Røjle, **Forlaget Pressto, 299 kr.**



BOG

'Vi skal turde ...'

Har du svært ved at mingle med dem, der har en anden baggrund, religion, oprindelse eller kulturbaggrund end dig? Så er du langt fra alene. For det er svært at skabe kontakt på tværs. En ny bog, som både er rettet mod unge med dansk og anden etnisk oprindelse og fagfolk og andre, der agerer i multikulturelle møder, giver dig inspiration til, hvordan du bliver bedre til at være sammen med dem, der har en anden kulturbaggrund, hudfarve eller oprindelse end dig. Bogen er udgivet af foreningen Dialog på Tværs og byder både på modige unge, som fortæller åbent om de svære møder på tværs – og teori og viden samt oplæg til diskussion og snak i grupper. X

'Vi skal turde' af Karen Nørskov, **Dialog på Tværs, 150 kr.**



PLATFORM

Overblik over sociale tilbud

Børnebasen er en platform, hvor fagfolk kan søge blandt et hav af sociale tilbud i hele landet. Og sociale tilbud kan melde sig gratis ind og blive set af fagfolk. Med sociale tilbud forstås alt fra psykologer og fritidstilbud til feriekolonier, lektiehjælp, netværksgrupper, juridisk rådgivning og meget mere – og jo flere, der melder sig gratis ind, jo flere børn, unge og deres familier kan få den rette hjælp. X

Læs mere på boernebasen.dk/



DELTA PLAN online vagtplan

En kæmpe lettelse for dem der styrer vagtplanen



Vagtplan



Timebank



Ferieregnskab



Tildel vagt

Enkel og overskuelig vagtplan

- Brugervenligt system
- Indbygget ferieregnskab
- Styr på overarbejdstimerne
- Hurtig fordeling af ledige vagter
- Indbygget kommunikation & Udtræk til løn

Årligt abonnement

kr. 2.088,-

Prisen dækker 40 medarb. pr. år (=kr. 53,- pr. medarb. pr. år!)



DELTA PLAN online vagtplan

Bestil gratis og uforpligtende prøveperiode www.deltaplan.dk - Tlf: 46 93 39 04

Selvom **Tommy Neesgaard** har arbejdet med udadreagerende borgere hele sit arbejdsliv, har han kun haft få magtanvendelser – og på sin nuværende arbejdsplads har han reduceret dem med næsten 100 pct. Hans faglige overbevisning er klar: Med den rette faglige indsats kan man så godt som undgå at bruge magt



Ingen har glæde af magt

TEKST
JAKOB
RAVN
BRINCK
///
FOTO
MICHAEL
DROST-
HANSEN

'D

ET KAN MAN IKKE, TOMMY.'
'Det kan simpelthen ikke lade sig gøre. Ikke her.'
Reaktionen var stort set den samme blandt ansatte og afdelingsledere, når de så, hvad den nytiltrådte leder på De 2 Gårde i Brejning ved Vejle havde skrevet øverst på whiteboardet i sit kontor:

'Vision: Ingen magtanvendelser i 2019.'

Tommy Neesgaard, der i december 2016 var få uger inde i sin nye lederstilling, forstod godt deres skepsis. For De 2 Gårde, der huser voksne med udviklingshandicap, massive adfærds- og misbrugsproblemer, personlighedsforstyrrelser og flere med dom, havde samme år haft over 200 episoder med magtanvendelser.

Men selvom sprittusch på et whiteboard kan slettes med et strøg fra en hånddryg, rokkede det ikke ved hans vision.

– Jeg vidste, vi kunne nå derhenad. For jeg havde set det ske før.

To magtanvendelser på ti år

Inden Tommy Neesgaard overtog ledelsen af De 2 Gårde, var han i ti år leder for en række tilbud inden for socialpsykiatri og alkohol- og misbrugsbehandling i Faaborg Midtfyn Kommune. I de år oplevede han to episoder med magtanvendelser. Hos en borgergruppe, der er kendt for at være udadreagerende.

Det tiltrak Socialtilsynets opmærksomhed:

– 'Hvordan kan det være, I ikke har magt i jeres misbrugsbehandling, når det er så udbredt i andre tilbud?' ville de vide. Det gav jeg dem et klart svar på: 'Vi siger ikke nej til nogen', fortæller Tommy Neesgaard.

For 'nej' er ofte det lille ord, konflikter udspringer af – og det ord, som kan få en borger til at handle sine frustrationer ud og i værste fald føre til en magtanvendelse.

– I stedet så vi bagom og fremad. Hvis en borger var påvirket af alkohol eller stoffer og mødte op for at modtage metadon, som ikke må gives til en alkohol- eller stofpåvirket, fandt vi et alternativ. Fx kunne vi sige: 'Du har drukket her til morgen, så det er ikke godt at tage metadon nu. Kan du komme tilbage klokken 14 i stedet?' fortæller han. >>>

«
Ordet nej
Tommy Neesgaards erfaring er, at konflikter ofte udspringer af ordet 'nej' – fordi et nej kan få en borger til at handle sine frustrationer ud.



Sagt med andre ord: Løsningen trådte i stedet for afvisningen.

Tæt på praksis

Lige uden for Tommy Neesgaards kontor i Brejning går en midaldrende udviklingshæmmet mand forbi med haveredskaber i solen. Selvom mange af borgerne ud over udviklingshæmning har psykiatriske diagnoser, misbrug og udadreagerende adfærd, har de evner inden for skov- og havearbejde – nogle har tilmed traktorkørekort.

På vej ud af kontoret hilser en ældre kvindelig beboer på ham. Efter over 20 år som leder prioriterer Tommy Neesgaard stadig at være så tæt på tilbudenes levede liv som muligt.

– Jeg er tit blevet spurgt, om jeg ikke skal ind i en forvaltning en dag, men det kan jeg ikke se mig selv i. Jeg vil helst være der, hvor borgerne er. Der, hvor den socialpædagogiske faglighed bliver brugt.

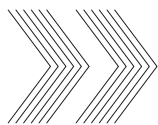
En faglighed, han for alvor så værdien af, da han som ung og nyuddannet i 1987 i sit allerførste job blev ansat til et helt specielt enmandsprojekt på den gamle centralinstitution i Vodskov i Nordjylland.

Et tandsæt i armen

Den 25-årige kvinde, Tommy Neesgaard mødte i Vodskov, kom direkte fra en gummicelle i barndoms-hjemmet, fortæller han:

– Hun var så voldsomt udadreagerende, at hun angreb alt og alle – inklusive sig selv. Det var en grotesk historie, for familien levede af hende. Skulle de have ny bil, satte de hende ud i den gamle. Så var de sikre på, at forsikringspengene rullede ind – for bilen var ødelagt en halv time senere. Og gav man hende en kop skoldhed kaffe, skyllede hun den direkte ned i svælg.

Den faglige ilddåb blev også fysisk for Tommy Neesgaard. Han havde mærker fra kvindens tandsæt på underarmen og hold i ryggen, efter hun sprang op på ham bagfra.



Hendes adfærd ændrede sig enormt derfra, og efter jeg havde kendt hende et halvt år, kunne vi tage hele vejen ind til gågaden i Aalborg for at gå på café. Der gik det for alvor op for mig, hvor meget du kan flytte mennesker med relationsarbejde og tillid – uden magt.

— Tommy Neesgaard, leder De 2 Gårde

Tommy Neesgaard

• Født 1961

• Uddannet socialpædagog fra Aalborg Socialpædagogiske Seminarium i 1987. Indledte sin karriere på den gamle centralinstitution i Vodskov samme år

• Blev året efter ansat som socialpædagog på et skibsprojekt for 'uanbringelige unge' i Kerteminde, hvor han tog en yachtskipper-eksamen.

• Arbejdede fra 1990 til 2016 indenfor socialpsykiatri og misbrug som bl.a. misbrugsbehandler, støttekontakt-person og siden 1999 som leder på forskellige tilbud

• I 2016 blev han centerleder for Udviklingscentret De 2 Gårde i Vejle Kommune. Sideløbende er han censor ved pædagoguddannelsen.

Men gnisten var tændt. For kunne man vende kvindens adfærd? Og kunne man møde hende uden magt?

Det gav en video-observation til dels svaret på, flere år før Marte Meo-metoden var kendt og udbredt i Danmark.

– På filmen kunne vi se, hvordan hun fastholdt sine voldsomme handlinger, når hun var opmærk-



som på, at andre i rummet var bevidste om hendes adfærd. Kaffen, vi serverede, røg igen lige ned i halsen. Men hvad ville hun gøre med kaffen, når vi ikke var der?

Bevidst om sine handlinger

Billederne talte sit tydelige sprog: Kvinden drak kaffen i små, rolige slurke.

– Hun var faktisk bevidst om sine handlinger, selvom hun var stærkt udviklingshæmmet. Hun var altså udadreagerende, fordi hun søgte omgivelsernes reaktion. Da vi fremover undlod at bekræfte hende i, at hun var et voldsomt menneske, blev hun en anden.

På deres første bustur sammen indgik Tommy Neesgaard en aftale med chaufføren om at holde ind, så snart han fik besked på det. Men nødstoppet fandt aldrig sted, for kvinden oplevede, at den unge socialpædagog viste hende noget nyt – tillid.

Machokultur
Da Tommy Neesgaard tiltrådte som leder på De 2 Gårde, oplevede han en machokultur, hvor det i høj grad handlede om at være hård og robust.



Arbejdspladsen

De 2 Gårde, hvor Tommy Neesgaard er leder, består af syv afdelinger med i alt 75 boliger, som ligger fordelt på tre adresser i Brejning, Gauerslund og Sellerup.

– Hendes adfærd ændrede sig enormt derfra, og efter jeg havde kendt hende et halvt år, kunne vi tage hele vejen ind til gågaden i Aalborg for at gå på café. Der gik det for alvor op for mig, hvor meget du kan flytte mennesker med relationsarbejde og tillid – uden magt.

Mødet med en machokultur

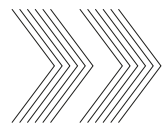
Dét faglige fokus har fulgt ham gennem årene i socialpsykiatrien, misbrugsbehandlingen og voksenhandicapområdet. Derfor slog Tommy Neesgaard sig også gevaldigt på den maskuline selvforståelse, han mødte på sin første dag som leder på De 2 Gårde, hvor han blev budt velkommen af to socialpædagoger med beskeden: 'Nu er du kommet til et barskt sted. Mange har kun holdt i få timer, før de har sagt op igen, fordi de ikke kunne klare mosten her.'

Modsvaret kom prompte fra den nye leder: 'Det er da det dårligste personale, jeg har oplevet. Ikke dem, der gik herfra, men jer, der arbejder her. Hvis ikke I kan tage imod nye medarbejdere og hjælpe dem i gang, er det jer, den er gal med.'

– Jeg var helt chokeret over den indstilling. Det vidnede om en machokultur, der signalerede, 'at her skal man være hård og robust for at være'. Det var jeg nødt til at gøre noget ved.

Fra vision til praksis

At få indført et andet syn på det at anvende magt krævede, at Tommy Neesgaard som leder fik visionen ud at leve blandt de 230 ansatte. Selvom han understregede, at 'Nul magtanvendelser i 2019' var en vision og ikke et specifikt endemål, der skulle ende med tallet nul, var det lettere sagt end gjort. For dele af personalet anskuede nærmest magt som et pædagogisk middel. >>>



I dag kan hver enkelt ansat, når de møder ind, åbne systemet på deres smartphone og få et hurtigt praj om, hvordan de skal møde den enkelte borger lige nu.

— **Tommy Neesgaard**, leder, De 2 Gårde

– Da jeg på en fælles temadag i 2017 præsenterede visionen, kunne jeg godt mærke, at folk havde hørt om den nye leder, der vist var lidt blød i bolden. Da talen faldt på den borger, der oplevede allerflest magtanvendelser på stedet, lød argumentet: 'Vi bruger magt, fordi han gerne vil. Når vi holder ham fast, giver vi ham tryghed.'

Den to meter høje mand, der var emnet for samtalen, var bl.a. kendt for at have smadret ti vinduer i rap. Han kunne uden tvivl være voldsom, erkender Tommy Neesgaard. Men det betød ikke, at han ville blive ved med det, hvis man ændrede tilgangen.

– Jeg tror ikke, at han eller nogen andre mennesker har glæde af magt. Det sagde jeg til personalet med følgende begrundelse: 'Når I holder ham fast, bekræfter I ham i, at han skal være voldsom.'

I sommerferien samme år tikkede en nyhedsmail fra Socialstyrelsen ind i Tommy Neesgaards indbakke. Styrelsen ville opkvalificere de nye nationale retningslinjer for forebyggelse af voldsomme episoder gennem nogle pilotforløb på udvalgte arbejdspladser. Han ansøgte på vegne af De 2 Gårde og blev godkendt.

En fælles retning

I et aktivitetsrum på Fuglekærgård, et af De 2 Gårdes tilbud uden for Brejning by, hvor hovedparten af magtanvendelserne tidligere fandt sted, tænder Tommy Neesgaard en fladskærm. Alle tilbuddets borgere dukker op med navn. De fleste med grønne markeringer, enkelte med gule.

Farverne i det elektroniske risikosystem angiver borgernes nuværende trivselsniveau, som personalet opdaterer mindst tre gange dagligt, fortæller han, inden han klikker ind på en mandlig beboers profil.

– Her får medarbejderne et hurtigt overblik over vedkommendes typiske adfærd, alt efter hvilket niveau af arousal han befinder sig på.

Kolonnen under 'Håndtering' angiver, hvordan personalet bør agere, når de møder borgeren på de forskellige niveauer.

'Træk dig med det samme. Kontakt en kollega på kontoret som backup', står der ud for den røde kategori. Systemet er det konkrete resultat af samarbejdet



Pilotforløb på De 2 Gårde

I samarbejde med Socialstyrelsen deltog 50 ansatte fra to afdelinger på De 2 Gårde fra 2018 til 2019 i et pilotforløb, **der skulle nedbringe antallet af voldsomme episoder og magtanvendelser.**

Personalet blev bl.a. undervist i LA2, et Low Arousal-inspireret samarbejdsredskab mellem socialpædagogen og borgeren, der har til formål at øge borgerens trivsel og reducere antallet af voldsomme episoder.

Efterfølgende blev redskabet implementeret gennem oprettelsen af et digitalt risikovurderingssystem, hvor medarbejderne flere gange dagligt opdaterer den enkelte borgers trivsel ud fra farvekoder.

Ved de to afdelinger på Fuglekærgård, som er en del af De 2 Gårde, reducerede man antallet af magtanvendelser **fra 200 i 2016 til otte i 2020.** I første halvdel af 2021 har der været fire tilfælde af magtanvendelser.



Sikkerhed
Selvom meget magt kan undgås, skal fravalget aldrig ske på bekostning af personalets eller borgernes sikkerhed, vurderer Tommy Neesgaard.

med Socialstyrelsen og årsagen til, at De 2 Gårde har nedbragt antallet af magtanvendelser fra 200 i 2016 til otte til 2020.

– I dag kan hver enkelt ansat, når de møder ind, åbne systemet på deres smartphone og få et hurtigt praj om, hvordan de skal møde den enkelte borger lige nu, forklarer Tommy Neesgaard.

Kommer en borger i rød, modtager man en pushbesked på telefonen.

– På den måde er vi hele tiden orienterede om borgernes tilstand.

Borgerne inddrages

De korte, præcise handlingsanvisninger er lavet på baggrund af længere dialoger med den enkelte borger.

– De er fx blevet spurgt: 'Hvordan vil du gerne have, at vi er over for dig, når du er vred?' Det har ofte krævet lange forløb med flere samtaler og tætte relationer, før vi har kogt det ned på skrift. Men det virker, når man inddrager borgerne, fortæller Tommy Neesgaard.

Det oplevede personalet fx under en ophedet episode med en mandlig beboer, der begyndte at smadre ting omkring sig. Med et tryk på alarmen fra den nærmeste socialpædagog stod ti ansatte omkring manden. De prøvede intuitivt at aflede ham uden held. Det ændrede sig først, da stedfortræderen åbnede

appen og læste under 'Håndtering': 'Når jeg er vred, vil jeg gerne føres tilbage til min lejlighed, have tændt for musikken og være i fred'.

– Magtanvendelse undgået, konstaterer Tommy Neesgaard, inden han tilføjer en for ham vigtig nuance, der indrammer den bekymring, han alligevel har haft under den ellers selvsikre faglige kurs.

– Magt kan være et nødvendigt middel, når det for alvor spidser til. Den overbevisning vil jeg ALDRIG tage fra personalet. For jeg har da været bekymret for, om forløbet ville få dem til at undlade at bruge magt, hvis der virkelig var behov. Eller endnu værre – komme derud, hvor de undlod at registrere det.

For nylig havde en afdeling så sin første magtanvendelse i 16 måneder. Og der, indrømmer Tommy Neesgaard, blev han faktisk lettet:

– For selvom meget magt kan undgås, skal fravalget aldrig ske på bekostning af personalets eller borgernes sikkerhed. ×

Ny podcast om LA2

I Socialpædagogernes podcast **'Metoder og tilgange: LA2'** kan du blive klogere på teorien bag low arousal 2 og høre, hvordan du kan bruge metoden i praksis.

Find den i din podcast app eller på sl.dk/podcast

VEJEN TIL DET FØRSTE JOB

En opringning fra Socialpædagogernes jobformidling førte til, at nyuddannede **George Work** landede sit første job som socialpædagog. Et job, hvor hans kompetencer fra studiet kommer i spil i praksis



Søger du job?

Er du ledig, eller søger du nye veje jobmæssigt, er der hjælp at hente hos Socialpædagogernes jobkonsulenter. De kender det socialpædagogiske arbejdsmarked og har kontakt til arbejdspladser, der efterspørger medarbejdere, typisk til vikariater og midlertidige ansættelser.

Læs mere og få hjælp til at finde det rette match: sl.dk/job-og-karriere

Status

Efter få måneder i det nye job følte George Work, at han havde en helt anden status, end da han var i praktik – og en helt anden professionalisme.

TEKST
MALENE
DREYER
///
FOTO
ANDREAS
BANG
KIRKEGAARD

KALENDEREN VAR TOM, da George Work i januar blev færdiguddannet som socialpædagog. Efter endt eksamen var den nu 28-årige aarhusianer åben for det meste, men han var dog lidt i tvivl om, i hvilken retning hans arbejdsliv skulle udfolde sig.

– Jeg startede på at læse en engelsk bachelor, men det var for meget et enspænderstudie til mit temperament. Jeg opdagede, at jeg har brug for at snakke med andre mennesker og bruge mig selv. Jeg har været svømmetræner i mange år, og de sider af mig selv, hvor det handler om gå i dialog med an-

dre, støtte og coache osv., ville jeg gerne bruge fremover, siger han.

Men hvad uddannelsen præcis skulle føre til, var George Work ikke afklaret med. Han ville gerne prøve nogle forskellige ting af og meget gerne arbejde med voksne udsatte. I løbet af de første par måneder fik han sendt nogle ansøgninger af sted, som ikke kastede noget af sig.

Men så kom der en hjælpende hånd fra Socialpædagogernes jobformidling i form af en opringning fra jobkonsulent Trine Troldborg Johansen.

– Trine kontaktede mig, da jeg blev ledig. Hun spurgte, hvad jeg

gerne ville. Det havde jeg svært ved at svare på, men hendes spørgsmål hjalp mig med at blive lidt mere afklaret. Hun støttede mig i at indkredse og målrette min ansøgning. Vi snakkede også om, at jeg ville være okay med en midlertidig stilling. Det kan være en god måde at få erfaring på.

Fik tilbudt job

Og kort efter var der bud. Trine Troldborg Johansen var blevet kontaktet af en arbejdsplads i området, som ledte efter en socialpædagog til et vikariat. Det var Døgntilbuddet Lysningen i Aarhus

Planner4You

• Socialpædagogisk fagsystem med mødeplan, journal, medicinbåndtering mm • Pris fra kun 505 kr/md (ex moms)
• Mere end 380 institutioner og 10.000 brugere • GDPR Compliant • Tlf: +45 88 13 81 20



Så du kan koncentrere
dig om det der er
VIGTIGST

Kommune – et tilbud til børn og unge med ASF og med fysisk eller psykisk handicap.

George Work syntes, det lød spændende, så han sendte en ansøgning og sit cv, blev kaldt til samtale og blev tilbudt jobbet på stedet.

Han har nu været i det nye job i nogle måneder, og hvad han troede ville være en stor omvæltning, viste sig hurtigt at føles ret naturligt.

han har gennemgået uddannelsen og har en professionalisme med sig – og fx kender til metoder som Low Arousal og teoretikere som Antonovsky, fortæller han.

– Jeg føler ikke, jeg behøver at bevise noget. Jeg blev kastet direkte ud i det, men har følt mig som en professionel fra starten. Det fede ved uddannelsen er, at man får noget erfaring med at føre det, man

har ansvar for at tale barnets sag på en god måde. Man skal balancere mellem borger og pårørende.

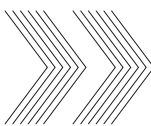
Er tryk i pædagogikken

George Work er godt tilfreds med sit nye job og håber, at det kan føre til en fastansættelse, for han kan godt se sig selv på arbejdspladsen de næste tre-fire år.

– Det er gået rigtig godt. Man er fokuseret, når man er på job, og når man kommer hjem, har man fri. Kollegerne er rigtig søde, og pædagogikken er jeg tryk i.

Han er derfor glad for, at Trine Troldborg Johansen fandt det rette match mellem jobsøger og arbejdsplads og på den måde bidrog til at sende ham godt ind på arbejdsmarkedet.

– Det var rart, at Trine havde mig i tankerne. Jeg blev glad og overrasket over, at hun ringede mig op personligt, og at hun tænkte, at det job lige kunne være noget for mig. ✕



Jeg føler ikke, jeg behøver at bevise noget. Jeg blev kastet direkte ud i det, men har følt mig som en professionel fra starten.

— **George Work**, nyuddannet socialpædagog

For George Work kan mærke, at han har en anden status nu, end da han var i praktik som studerende. At han ikke er på prøve mere, fordi

lærer, ud i praksis. Fx i forhold til forældresamarbejdet. Her har jeg et kendskab til, hvordan man repræsenterer institutionen og samtidig

Mit nød råk blev hørt – men alt for sent

En fejlanbringelse fik hele huset til at vælte – med mistrivsel blandt både børn og medarbejdere og stribevis af opsigelser. En socialpædagog gik både til lederen, kommunen og flere tilsyn – **men oplevede, at det var svært at blive hørt**

TEKST
MALENE
DREYER
///
ILLUSTRATION
SOLVEIG
AGERBAK

EN SENSOMMERDAG kommer en ung kvindelig pædagogstuderende gående ufortrødent ned ad gangen på den døgninstitution, hvor hun er i praktik. I modsat retning kommer en dreng, der bor på stedet,

gående imod hende. Der er ingen tegn på dramatik, men idet drengen passerer den studerende, sætter han uden varsel et knytnevseslag hårdt i maven på hende.

Knytnevseslaget blev dråben, der fik bægeret til at flyde over for 'Pia', som er socialpædagog og var praktikleder for den studerende. I månedsvis forinden havde hun forsøgt at råbe ledelsen op.

– Jeg tør slet ikke tænke på, hvad der var sket, hvis hun havde været gravid, fortæller Pia.

Fagligt udfordret

Hendes beretning er historien om, hvordan et ellers velfungerende døgntilbud væltede omkuld efter at have fået visiteret et barn, hvis udfordringer døgninstitutionen ifølge Pia ikke kunne rumme.

Døgntilbuddet er målrettet børn med udviklingshæmning. Men da en plads stod tom, tog tilbuddet imod en dreng, som ikke var udviklingshæmmet, men havde store udfordringer af en anden kaliber. Han var traumatiseret, havde store adfærdsmæssige udfordringer og var stærkt udadreagerende.

Drengen havde tidligere været anbragt hos en plejefamilie, men de havde givet op. Af samme grund fik tilbuddet dobbelt takst for opgaven, fortæller Pia.

Hun oplevede hurtigt, at medarbejderne kom til kort over for den nye drengs alvorlige udfordringer, fordi de ikke havde de rette faglige kompetencer til et barn med den type problemstillinger. Det havde konsekvenser for hele huset.

– Han væltede hele afdelingen. Hver dag var der folk, der gik grædende hjem, fortæller hun.

På det tidspunkt havde Pia flere gange rejst problemet »»

Sagen kort:

Når grænsen er nået

Det kræver mod at sige højt, at der er noget alvorligt galt på den arbejdsplads, man er ansat på. Men en række socialpæagoger trodser frygten og går til deres leder eller til myndighederne for at fortælle om kritisable forhold på arbejdspladsen. De seneste år er der fx sket en stigning i antallet af henvendelser til Socialtilsynets whistleblowerordning.

Socialpædagogen har talt med en række medlemmer, som alle har oplevet forhold på deres arbejdsplads, der var så foruroligende, at de valgte at gå til Socialtilsynet med deres bekymringer.

Vi har også talt med en tilsynschef, en leder og en kommunal borgerrådgiver. I dette tema kan du læse om deres betragtninger om medarbejdere, der råber vagt i gevær.

over for sin leder: påpeget, at hun ikke syntes, at drengen lå inden for stedets målgruppe, og at både personalet og de andre børn var i mistrivsel. Men kritikken faldt bestemt ikke i god jord hos lederen.

– Kort sagt fik jeg at vide, at jeg skulle blande mig uden om, og jeg skulle være positiv. Beskeden var, at det var et vilkår, og at vi ellers ville stå over for fyringer.

Flere ufaglærte medarbejdere

I stedet for fyringer valgte flere medarbejdere selv at sige op pga. situationen, og der blev ansat ufaglært arbejdskraft.

– Jeg havde mistet 11 kolleger, siden det begyndte. Det var efter min mening uforvarsomt, hvor mange tilfældige håndværkere de kaldte

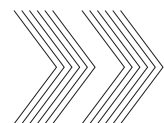
Socialtilsynet. Hun meldte sig selv til sammen med et par andre kolleger at tage samtalen med tilsynet, når de kom ud.

– Vi fortalte om situationen og om bl.a. ulovlige magtanvendelser. Vi sad tre socialpædagoger og tudbrølede.

Sagen fik konsekvenser

Socialtilsynets observationer mundede ud i en rapport, der dømte tilbuddet lukningstruet. Så i den forstand har det gjort en forskel, at Pia 'ikke kunne holde sin mund', som hun siger.

Men sagen fik også konsekvenser for hende selv. For Pia blev kaldt til en såkaldt trivselssamtale på rådhuset – en samtale, hun selv snarere opfattede som en tjenstlig



Vi fortalte om situationen og om bl.a. ulovlige magtanvendelser. Vi sad tre socialpædagoger og tudbrølede.

— **'Pia'**, anonym socialpædagog

ind og satte til at løse en højt specialiseret opgave. Og hvor mange der efterhånden havde haft det barn i hænderne, lyder det fra Pia.

Hun fik for alvor nok, da den studerende blev slået i maven – så hun ringede til den øverste ledelse i kommunen.

– Jeg sagde direkte: 'Det hele er søndermadret. Alle er i krise.' Jeg oplevede også, at hun lyttede til mig, men der kom bare ikke rigtig noget ud af det.

Pia havde også desperat forsøgt at råbe både fagforeningen og Arbejdstilsynet op – og endte til sidst med at tage kontakt til

samtale. Her oplevede hun at blive beskyldt for at være for negativ og åbenmundet.

– Man måtte ikke sige, at barnet var fejlplaceret, konkluderer hun.

Det endte med, at Pia selv bad om en fratrædelsesaftale. Arbejdsforholdet kunne ikke reddes, men Pia er glad for, at hun sagde fra.

– Det er noget af det hårdeste, jeg har oplevet. Jeg stod med en følelse af at vide, at der foregik noget, der slet ikke er i orden.

Det plagede mig. ×

Vikar råbte op, men endte med at gå selv

Katrine gik både til Socialtilsynet og helt til borgmesteren for at gøre opmærksom på forholdene på sin arbejdsplads. Men hun oplevede, at hendes nødråb var forgæves. Hjælpen udeblev – og til sidst valgte hun at sige op.

Læs hele historien på socialpaedagogen.sl.dk

Leder:

Vi skal stille os konstruktivt kritisk til hinanden

Som leder lytter Anne Mette Mortensen gerne til kritik fra medarbejderne – men stiller samtidig krav til, at de selv er klar til at gå i direkte dialog med kollegerne. Her uddyber hun, hvorfor hun mener, **det er mere konstruktivt at gå til sin ledelse med kritik end at gå til myndighederne anonymt**

TEKST
MALENE
DREYER
///
ILLUSTRATION
SOLVEIG
AGERBAK

Hvordan ser du på, at medarbejderne rejser kritik af forholdene på arbejdspladsen, fx af den faglige kvalitet? Er kritik illoyalt, eller er det kærkomment?

Det kommer an på, hvor man leverer sin kritik. Alle har brug for kritik eller feedback. Det har vi også brug for som ledere. Vi har brug for at vide både, når vi gør det rigtigt – og det modsatte. Uanset om det gælder arbejdsmiljøet eller det faglige arbejde.

Er kritikken velbegrundet, så er lederen det helt rigtige sted at komme af med det til. Det er jo vores ansvar at lede og fordele arbejdet, og alting er prioriteringer. Det er jo ikke sådan, at hvis vi sparer penge, så får jeg mere i løn. Jeg har kun interesse i, at vi har den bedst mulige kvalitet, så hvis ikke det hænger sammen, skal vi have kigget på opgaverne. Det kan være svært, når der skal prioriteres. Men det kloge er jo altid at spørge medarbejderne, hvad de mener. Måske er der nogle forhold, jeg ikke er bekendt med, så medarbejderne er nødt til at klæde mig på.

Samtidig har jeg også en forpligtelse til at lede opad. Det tænker jeg, at jeg ville gøre, hvis jeg stod i en situation, hvor jeg ikke kan stå på mål for kvaliteten på vores tilbud.

Hvordan vil du helst have, at dine medarbejdere står frem, hvis de har noget på hjerte om kritiske forhold?

Jeg har en forventning om, at vi står på mål for hinanden. Det betyder, at hvis du som medarbejder ser en adfærd hos en kollega, der fx tanger forråelse, så har du en forpligtelse til at sige det til den kollega. Hvis en medarbejder kommer til mig om en kollega, så er standardsvaret fra min side: 'Hvad sagde hun til det, da du sagde det til hende?' Hvis vedkommende så svarer: 'Jeg har ikke sagt det til hende', er mit svar: 'Så har du en opgave.' Jeg hjælper gerne med forslag til, hvordan man kan sige det til personen, så man holder det på egen banehalvdel, så det går på fagligheden og ikke det personlige.

Hvad gør du, hvis medarbejdere rejser kritik af det, du har ansvar for som leder?

Så beder jeg vedkommende om at uddybe problemet og sætte eksempler på. Jeg spørger ind og lytter til, hvad vedkommende fortæller. Jeg er meget interesseret i intentionen med kritikken. Man får ikke nødvendigvis ret, men man får altid muligheden for at tage en dialog omkring det.

Kritik skal være fagligt underbygget. Og så er det altid kærkomment,

hvis man har tænkt i løsninger. For så er der større chance for at finde en løsning.

Nogle socialpædagoger oplever, at lederen beder dem blande sig uden om eller holde mund, hvis de fx mener, at en borger er fejlplaceret på tilbuddet. Hvad gør man så?

Så synes jeg, man som medarbejder skal sige: 'Er det rigtigt forstået, at du som leder beder mig om ikke at ytre mig?' Spørg ind til forståelsen. Man kan måske have en oplevelse, som ikke svarer til hensigten.

Hvis man er gået til sin egen leder flere gange og ikke oplever, at der bliver lyttet, så har man en forpligtelse til at gå til chefen i næste led. Men man har også en forpligtelse til at sige til egen leder, at 'nu har jeg sagt det her nogle gange, og jeg oplever ikke, at der bliver lyttet. Så nu går jeg videre.' Med det har man som leder en chance for at ændre noget.

Vi har en forpligtelse til at bære kritik videre i de systemer, vi har: lederkæden eller MED-udvalg, ligesom man også kan gå til sin TR eller fagforeningen. Det er meget mere konstruktivt og udviklende end at vælge en metode som whistleblowerordningen. ×

Anne Mette Mortensen er leder hos Fagcenter for Socialpsykiatri i Aalborg.



Ingen ville tage ansvar

Personalet forsøgte at råbe ledelsen op, da de oplevede, at deres arbejdsplads – et botilbud – var på vej ud i kaos. Men hjælpen kom først, da Socialtilsynets whistleblowerordning blev kontaktet, fortæller en socialpædagog, som var med til at sige stop

TEKST
MALENE
DREYER
///
ILLUSTRATION
SOLVEIG
AGERBAK

'PERNILLES' arbejdsplads, et botilbud for voksne med autismespektrumforstyrrelser, fungerede i mange år rigtig godt. De var en fast personalegruppe uden udskiftning, der var høj faglighed og et glimrende kol-

legialt samarbejde. Borgerne var i trivsel og trygge ved det velkendte personale. Men i løbet af et år ændrede alt sig. Den velfungerende dagligdag for borgere og ansatte blev forvandlet til kaos. Sådan oplevede Pernille det, som her giver sin version af forløbet.

Det startede, da en borger, som led af psykisk sygdom, blev tiltagende dårligere. Han nægtede at tage sin medicin, stoppede med at spise og drikke, og han blev mere og mere udadreagerende. I takt med at det eskalerede, blev de andre borgere utrygge og ængstelige, og personalet stod med en oplevelse af at være magtesløse – ikke mindst, fordi de oplevede, at deres faglighed var utilstrækkelig. For på botilbuddet har medarbejderne autisme som deres spidskompetence og ikke behandlingskrævende psykiatriske lidelser.

– Vi kunne bare se til, mens den pågældende borger blev mere og mere syg. Han var indimellem et smut på psykiatrisk afdeling med tvang, men blev altid udskrevet med det samme igen og sendt retur til os, selvom alle muligheder for at arbejde pædagogisk med

ham forsvandt, når han ikke tog medicin, fortæller Pernille. Sammen med sine kolleger forsøgte Pernille flere gange at gøre ledelsen opmærksom på problemerne, men de oplevede ikke nogen lydhørhed. De kontaktede også borgerens egen læge og psykiatrisk afdeling.

– Vi råbte om hjælp, men lige lidt hjalp det. Ingen ville tage ansvar for at hjælpe det her menneske, som absolut ikke kunne tage vare på sig selv. Vi ville ønske, at man kunne have flyttet ham til et sted, hvor der var den viden og de kompetencer, han havde brug for. Og samtidig at vi kunne have skærmet vores andre beboere, som var mega bange for ham. Det skabte konflikter hele vejen rundt i vores hus, siger hun.

Situationen førte til, at den ene kollega efter den anden forlod arbejdspladsen. Inden for halvandet år sagde syv ud af ni medarbejdere op. Det skabte ekstra pres på dem, der var tilbage. De blev pålagt ekstra arbejde og blev drænet af arbejdspresset og opgaven.

Det forringede arbejdsmiljø fik også konsekvenser for tilbuddets øvrige borgere, for med de erfarne

medarbejdere forsvandt også en unik viden om borgerne og dermed deres følelse af tryghed i hverdagen, oplevede Pernille: – Når jeg kom på arbejde, styrtede jeg rundt, for alle borgerne havde brug for en samtale med en, de kendte. De oplevede et svigt, hver gang en medarbejder sagde op.

Kontakt til tilsynet

Flere kolleger på arbejdspladsen tog uafhængigt af hinanden kontakt til Socialtilsynet, og det førte bl.a. til et uanmeldt tilsynsbesøg. Det endte til sidst med, at borgen blev flyttet til et socialpsykiatrisk tilbud.

Så hjælpen kom. Men den kom desværre alt for sent, mener Pernille:

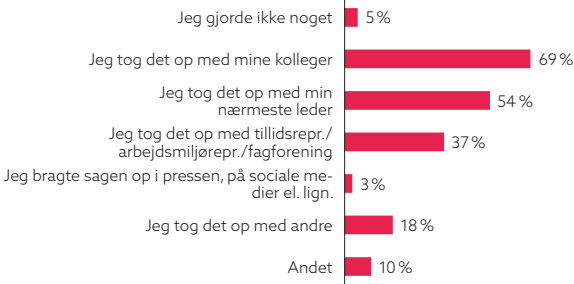
– På trods af utallige og højlydte råb om hjælp både til ledelse og diverse tilsyn kom hjælpen først, da en hel personalegruppe var kørt i sænk. De står derfor tilbage med et hus, der er nedbrudt, og som en ny personalegruppe uden kendskab til borgergruppen skal bygge op igen. Et hus fyldt med borgere, der har mistet tilliden til deres omsorgspersoner, da de allesammen mere eller mindre forsvandt på et år. ×

Prisen for at ytre sig

I 2017 gennemførte Socialpædagogerne Nordjylland en undersøgelse om ytringsfrihed blandt medlemmerne. Af den fremgår det, at flere socialpædagoger oplever negative konsekvenser ved at ytre sig. Ifølge undersøgelsen oplevede over halvdelen af de socialpædagoger, som deltog, kritisable forhold i deres arbejde. Men kun et fåtal valgte at gå til offentligheden med deres kritik – langt størstedelen tog de kritisable forhold op med kolleger, lederen eller tillidsvalgte.

Se her, hvad undersøgelsen fra Nordjylland viste:

Hvordan reagerede du på de kritisable forhold?



Af dem, som har talt højt om de kritisable forhold, oplevede 27 pct., at det fik negative konsekvenser for dem.

Hvilke negative konsekvenser fik det for dig, at du reagerede på de kritisable forhold?



Undersøgelsen viste også, at mange ikke kender til muligheden for at benytte whistleblowerordninger, hvor man anonymt kan give oplysninger om kritisable forhold.

Har du i relation til dit arbejde adgang til en whistleblowerordning, hvor du kan indgive oplysninger om alvorlige forhold?



Tilsynschef:

Jeres henvendelser er værdifuld information for os

Når socialpædagoger eller andre medarbejdere kontakter Socialtilsynet med bekymringer om deres arbejdsplads, bliver henvendelserne taget yderst alvorligt, fortæller tilsynschef **Ulla Andersen**

TEKST
MALENE
DREYER
///
ILLUSTRATION
SOLVEIG
AGERBAK

HVERT ÅR BENYTTES flere og flere sig af muligheden for at rejse bekymringer om et socialt tilbud via den whistleblowerordning, som ligger under hvert af de fem socialtilsyn. Ordningen er etableret for at medvirke til at værne om kvaliteten på de sociale tilbud – og både medarbejdere, borgere, pårørende eller andre, som oplever bekymrende forhold i et tilbud eller en plejefamilie, kan kontakte socialtilsynenes whistleblowerordninger.

Ringer man ind, starter samtalen med en afklaring af, hvilken karakter henvendelsen har, og hvilke muligheder den pågældende har – om man ønsker at være anonym, om tilsynet må ringe tilbage mv. Herefter bliver ørene slået ud og sagen belyst så grundigt som muligt, forklarer tilsynschef hos Socialtilsyn Midt Ulla Andersen:

– Vi lytter til, hvad personen har at fortælle, og spørger til konkrete ting: datoer, detaljer, om der står noget i journalen, der kan belyse situationen osv.

Tilsynsmedarbejderen spørger også om, hvornår det vil være

bedst at komme ud på et uanmeldt besøg, hvor de har mulighed for at tale med dem, det angår. Det kan fx være bestemte medarbejdere eller borgere, som er involveret.

Ud over samtaler med ansatte og ledelsen bruger tilsynet også andre kilder som fx pårørende eller kommunernes personrettede tilsyn. Og så er journalerne ofte kilde til relevant information.

– Hvis det fx drejer sig om forråelse, så fremgår det ofte af journalerne. Vi kan simpelthen se en forrået kultur afspejlet i formuleringerne i journalerne, siger Ulla Andersen.

Inddrager borgerne

Ved en henvendelse til socialtilsynenes whistleblowerordning taler tilsynet naturligvis også med de berørte borgere, fortæller Ulla Andersen:

– Har vi fået en henvendelse om fx nedværdigende behandling, så spørger vi den pågældende borger, hvad han eller hun har oplevet. Hvis de ikke er i stand til selv at formulere sig, taler vi fx med pårørende. Nogle borgere ønsker også

at have status af whistleblower, for det kan opleves meget sårbart for dem at stå frem med kritik af deres eget hjem.

I gennemgangen af sagen benytter Socialtilsynet kvalitetsmodellen som rettesnor. Ud fra den og de observationer, de gør sig, laver de en rapport. Hvis der er problemer, kan tilbuddet på den baggrund få en sanktion – det kan fx være et påbud eller skærpet tilsyn. I de alvorligste tilfælde kan en lukning af stedet blive konsekvensen.

– Hvis vi gang på gang har påtalt en kritik, og den ikke bliver rettet op på, så ender det med, at vi lukker stedet, siger Ulla Andersen.

Borgernes trivsel i fokus

Socialtilsynets opgave er at sikre borgernes trivsel. De griber ikke ind, medmindre der er problemer, som går ud over borgerne.

– Der skal være et dokumenteret ringe ydelsesniveau, hvis vi skal gribe ind, siger Ulla Andersen.

Hun fortæller, at det er Socialtilsynets erfaring, at henvendelserne fra medarbejderne ofte bunder i, at deres faglige kompas slår ud.



Flere slår alarm

Henvendelserne til socialtilsynenes whistleblowerordninger har været støt stigende gennem de år, tilsynene har eksisteret.

I 2016 lå det samlede antal henvendelser på 1.157, mens tallet i 2019 var 1.696.

Størstedelen af henvendelserne handler om dårlig ledelse, manglende socialfaglige kompetencer og nedværdigende behandling.

KILDE: SOCIALSTYRELSEN

– Når socialpædagoger henvender sig, begrundes det stort set altid med deres faglighed. De kan etisk ikke stå inde for det, der foregår. De har taget stilling.

Hun understreger også, at tilsynet derfor sætter stor pris på de henvendelser, de får, og at de tager dem meget alvorligt.

– Vi får meget værdifuld information fra medarbejdere som eksempelvis socialpædagoger, og det er vores oplevelse, at der stort set altid er noget om det, når vi får henvendelser. Derfor kan jeg kun sige: Kontakt os endelig!

Ulla Andersen opfordrer dog kraftigt til, at man tager affære tidligt. For jo tidligere man råber vagt i gevær, jo tidligere kan tilsynet medvirke til at få rettet op på tingene. Som det gælder med de fleste problemer, så er de lettere at løse, hvis de tages i opløbet.

Hendes råd som tilsynschef er derfor, at man ikke skal vente, til det hele sejler.

– Systemet har et konstruktivt sigte, hvor meningen er, at tilbuddet kan få kritik og påbud, men at de også får en chance for at rette op på problemerne. ×

I **Socialtilsyn Midt** er henvendelserne til tilsynets whistleblowerordning om nedværdigende behandling steget markant fra 17 i 2019 til 65 i 2020. Ifølge årsrapporten fra 2020 var der i alt 371 henvendelser i 2020 – og heraf handlede:

94

henvendelser om socialfaglige kompetencer – dårlige eller manglende

89

henvendelser om ledelse – dårlig eller manglende

65

henvendelser om nedværdigende behandling

21

henvendelser om manglende inddragelse

KILDE: SOCIALTILSYN MIDT ÅRSRAPPORT 2020

Ny kommunal whistleblowerordning

En ny lov forpligter alle offentlige arbejdspladser til at indføre deres egen whistleblowerordning i december 2021. Allerede nu har en række kommuner whistleblowerordninger, hvor ansatte anonymt kan gøre opmærksom på alvorlig kritiske forhold.

Roskilde Kommune er en af dem

TEKST
MALENE
DREYER
///
ILLUSTRATION
SOLVEIG
AGERBAK

NÅR ALLE OFFENTLIGE arbejdspladser ved årets udgang skal have indført deres egen whistleblowerordning, er der et klart formål: Det skal give medarbejdere en kanal til at rejse deres bekymringer, hvis de føler, at andre kanaler ikke virker – så de på den måde kan være med til at afsløre alvorlige problemer.

Det forklarer Kresten Gaub, som er borgerrådgiver i Roskilde

Kommune, hvor de allerede har etableret en anonym whistleblowerordning:

– Ordningen er med til at fastholde en bevidsthed i organisationen om, at vi handler ordentligt og etisk korrekt. Den bidrager til at værne om kvaliteten i de tilbud, som kommunen skal levere. Den er på den måde udtryk for, at vi prøver at indrette et samfund, hvor man forvalter sin magt på en fornuftig måde, siger han.

Når nogen henvender sig med en bekymring, tager borgerrådgiveren stilling til sagen og sørger for, at den bliver undersøgt i tilfælde af, at den falder inden for ordningens kriterier.

Kresten Gaub kan ikke komme ind på indholdet og typen af henvendelser, da de jo er fortrolige. Men det er hans overordnede indtryk, at når medarbejderne vælger at gå til whistleblowerordningen med deres bekymring, så er henvendelserne helt overvejende seriøse og velovervejede. ×

Hvad betyder whistleblower?

En whistleblower er en person, der informerer myndigheder, arbejdspladsen eller offentligheden om **kritisable forhold eller brud på loven**. Det kan fx være svindel, korruption eller krænkende adfærd.

Direkte oversat fra engelsk betyder whistleblower 'fløjteblæser' og er en metafor for dommere i sportsgrene, **der blæser i en fløjte, når de ser en strafbar handling**.



Ny lov

En ny lov, der træder i kraft **17. december 2021**, betyder, at:

- **Alle arbejdspladser med 50 medarbejdere eller derover** skal implementere en intern whistleblowerordning. For private virksomheder med flere end 249 medarbejdere og offentlige arbejdspladser med flere end 50 medarbejdere træder loven i kraft den 17. december 2021.
- Med loven kan whistleblowere indberette anonymt, **og de er beskyttet, når de indberetter**.
- **Arbejdspladserne kan selv bestemme**, om der skal være en intern enhed til at håndtere indberetningerne, eller om man vil bruge en uden for arbejdspladsen, fx en advokat.



Tryghed hele livet

PKA er til for dig – både mens du arbejder og i dit seniorliv.

- ✓ Du er sikret en stabil pension hver måned så længe, du lever.
- ✓ Bliver du syg eller går bort inden folkepensionsalderen, har du en solid forsikringspakke, der hjælper dig og din familie.
- ✓ Dine penge bliver investeret økonomisk og samfundsmæssigt ansvarligt – vores erfaring viser, at det er vejen til gode og robuste pensioner.
- ✓ Du kan få direkte indflydelse på PKA's udvikling gennem det velfungerende medlemsdemokrati.

Vi ses på pka.dk

PKA er en af Danmarks største pensionskasser med 335.000 medlemmer inden for social- og sundhedsområdet

Står du i et fagligt dilemma,
så skriv til: nyhedsrum@sl.dk

ja!

TEKST
JAKOB RAVN BRINCK

///
FOTO
MICHAEL BO RASMUSSEN &
OLE JOERN, REDSTAR

» MÅ MAN TAKKE JA TIL EN PRIVAT INVITATION?

Hvad bør man svare, hvis man modtager en privat invitation fra et barn eller en borger, der ønsker ens deltagelse til fx en konfirmation eller en rund fødselsdag?

Simon Nysum og **Charlotte Søgaard Wollesen** er uenige om svaret



Simon Nysum er afdelingsleder på Altinget, et privat opholdssted for unge i Farsø

Jeg ville se det som en ære at modtage en invitation til en mærkedag fra en af de unge, jeg arbejder med. Det vil være udtryk for tillid. Og et udtryk for, at mit arbejde har båret frugt. Mange socialpædagoger arbejder jo med børn eller borgere, der nærer stor mistillid til fagprofessionelle, og det er

hårdt arbejde at blive anset som en betydningsfuld brik i deres liv. Når dette er lykkedes, er min motivation helt sikkert til stede for at deltage. Jeg vil vise dem den respekt at takke ja til invitationen, da jeg ved, det vil have en kæmpe betydning. Nogle vil påstå, at man blander det professionelle og

det private ved at deltage. Men en dygtig socialpædagog kan sagtens træde ind i et privat rum til fx en familiefest og være professionel og personlig – uden at blive privat. Du skal bare have borgerens sind på sinde og kun dele de ting om dig selv, som er godt for borgerne og deres pårørende. Hvis

de så har svært ved at finde den grænse, sætter du den for dem. Det er jo for pokker det, du er uddannet til, og som du forhåbentlig også gør til daglig.

**PRIVATE INVITATIONER
ER EN ÆRE**

- En anerkendelse af din faglige indsats
- Du kan sagtens være personlig uden at blive privat

**UDVISKER
GRÆNSERNE**

- Deltagelse i private arrangementer kan ikke begrundes fagligt
- Risikerer at skabe en glidebane

Charlotte Søgaard Wollesen er socialpædagog ved Mobilteamet Børne- og Ungdomspsykiatri Sydjylland, Ungdomspsykiatrisk Dag- og Døgnaftsnit, Esbjerg

Fik jeg en privat invitation fra et af de børn, jeg arbejder med, ville jeg være nødt til at sige pænt 'tak, men nej tak'. For jeg kan ikke argumentere fagligt for at deltage i et privat arrangement hos et barn, jeg har en faglig, professionel relation til.

Som socialpædagoger er vi nødt til at være os vores fagprofessionelle relation til børn og borgere bevidst – og tage ansvar for den. Det gør vi ikke, hvis vi i vores fritid træder ind i deres private rum til fx en rund fødselsdag. Du kommer derimod til at

udviske grænserne mellem faglig og privat, og så risikerer du at skabe en glidebane. For hvad gør du med den næste invitation fra barnet? Og hvad siger du, hvis et andet barn nu også vil invitere dig til noget privat? Ved din deltagelse risikerer du at sætte nogle

forventninger i gang hos børn eller borgere, der ikke nødvendigvis kan sætte grænser, som du kan. Så vil du værne om din egen faglige og professionelle indsats, må du trække en streg i sandet fra starten.



nej!

Fuld smæk på fællesskab og fællessang

Når Aktivitetstilbuddet **Skovly** tager på **Skive Handicapfestival**, er det for at give borgerne positive oplevelser – både med hinanden og med socialpædagerne. For det styrker relationerne og giver livskvaliteten et solidt tryk opad, som alle lever højt på bagefter

TEKST LEA HOLTZE // FOTO SIMON JEPPESEN



Samvær

Efter mange måneders coronapandemi kan man omsider samles på tværs af bo- og aktivitetstilbud igen. Derfor var det noget ganske særligt, da borgere, medarbejdere og frivillige fra Aktivitetstilbuddet Skovly – og omkring 1.500 andre – i starten af september stod foran scenen på Skive Handicapfestival.

Ressourcer

Aktivitetstilbuddet Skovly har deltaget i Skive Handicapfestival, siden festivalen startede i 2013. Ud over at alt fast personale er af sted, har tidligere ansatte meldt sig som frivillige, botilbud stiller personale til rådighed, og vikarer er kaldt ind. Det er prioriteret, fordi man kan se, hvor stor livskvalitet dagen giver, fortæller afdelingsleder og socialpædagog Karina Tandrup Hostrup.



Tryghed

Under festivalen er de 77 borgere fra Aktivitetstilbuddet Skovly inddelt i små grupper, hvor der er taget hensyn til støttebehov og relationer. – For nogle borgere er det vigtigt at kende deres gruppe på forhånd, så de ved, at ‘der er styr på mig hele dagen’, fortæller socialpædagog Camilla Gottlieb Hansen.



Observation

I løbet af dagen er socialpædagogerne bl.a. opmærksomme på at aflæse, hvis en borger bliver træt eller fyldt op, fortæller socialpædagog Camilla Gottlieb Hansen. I aktivitetstilbuddets camp-område kan de trække sig tilbage for en stund og få et par høre-værn på for at skærme for de mange indtryk.

Ro

Selvom Kandis og Sweethearts brager ud af højtalerne, er dagen på festivalpladsen kendetegnet ved ro – og en følelse af at have god tid. Her er tid til at møde hver enkelt borgers behov, spise i sit helt eget tempo – og få et ekstra klem.





Relationer

Socialpædagog Camilla Gotlieb Hansen holder sig ikke i baggrunden sådan en dag, men deltager i festivalaktiviteterne sammen med borgerne. Det giver mulighed for at dele oplevelser og tale om dem bagefter. – Det styrker relationen, og det kan jeg bruge i mit videre arbejde med borgeren, siger hun.

Afbræk

– Det, at vi trækker os væk fra hverdagen, har det samvær med borgerne og kan se, hvor stor glæde det giver dem, giver et uundværligt energi-boost, siger afdelingsleder og socialpædagog Karina Tandrup Hostrup.



Behov

Alle borgere på aktivitetstilbuddet får tilbud om at deltage – uanset funktionsniveau. For nogle er det samværet med andre, der betyder mest. For andre er der en vigtig sansestimulering i at høre musikken. Nogle tilbringer festivalen med vennerne på egen hånd – og gerne helt oppe foran scenen eller ligefrem på scenen. Andre holder sig til aktivitetstilbudets camp-område, hvor der er mulighed for at få sig en god snak på bænken.

En fest med plads til alle

Siden 2013 har **Foreningen Skive Festival** og **Skive Kommune** arrangeret endagsfestivalen Skive Handicapfestival på Dyrskuepladsen i Skive – bortset fra sidste år, hvor festivalen var aflyst pga. corona.

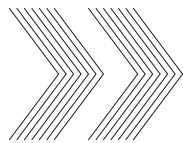
I år var Kim Larsen-kopibandet Midt om Natten, Kandis og Sweethearts på programmet – **booket specielt efter ønsker fra gæsterne, oplyser foreningen.**

Der var ca. 1.500 deltagere inkl. ledsagere fra bl.a. mange bo- og aktivitetstilbud.



Glæde

Både borgere og medarbejdere er trætte efter en lang festivaldag. Men selvom musikken er klinget ud, og det er tid til at tage luften ud af guitaren, får smilet lov at blive hængende længe endnu.



Nu ser jeg fremskridtene helt tæt på

TEKST JAKOB RAVN BRINCK /// FOTO MICHAEL BO RASMUSSEN



Hvorfor skulle der ske noget nyt i dit arbejdsliv?

Siden jeg blev uddannet socialpædagog i 2002, har jeg arbejdet på den samme institution for børn og unge i døgnbehandling. I de første mange år som socialpædagog, dernæst som pædagogisk koordinator og siden 2015 som stedfortræder og afdelingsleder. Men efter nogle år i lederrollen følte jeg ikke, at jeg brugte mine kompetencer inden for socialpædagogik og behandling tilstrækkeligt længere. Jeg ønskede egentlig bare at komme tilbage til praksis. Derfor opsagde jeg min stilling i 2019 for at blive selvstændig rådgiver og supervisor inden for familieområdet.

Hvad fik dig til at træffe beslutningen om at blive specialiseret familieplejer?

Min mand og jeg har samme faglige baggrund, og vi havde i mange år ønsket at blive plejeforældre, men vores job havde skygget for muligheden. Men en dag i 2019, efter jeg havde opsagt mit arbejde, kom min mand hjem fra en støtteopgave for en 14-årig dreng. 'Jeg har tabt mit hjerte,' sagde han. Og han var slet ikke i tvivl om, at hvis den her dreng skulle anbringes, skulle vi åbne vores hjem for ham. Nu var timingen også helt perfekt, fordi jeg kunne gå ind i opgaven på fuld tid. Da det kort efter viste sig, at drengen faktisk skulle anbringes, bød vi ind på opgaven. Jeg satte mine planer om eget firma på lavt blus – og i begyndelsen af 2020 kunne han flytte ind.

Hvilke forventninger havde du til det nye arbejdsliv?

De var meget positive. Vi blev ansat som specialiserede familieplejere, da vi begge har solid



Dorthe Trude Japa-Jensen
48 år

2020
Specialiseret familieplejer
for en i dag 15-årig dreng
med sin mand i
hjemmet i Aalborg

2015
Uddannet familie- og
psykoterapeut ved
Kempler Institutet

2002-2019
Socialpædagog og siden
pædagogisk koordinator,
stedfortræder og afdelings-
leder på Det Specialiserede
Døgntilbud Bøgen,
Vodskov

2002
Socialpædagog fra
Socialpædagogisk
Seminarium Odinsgade,
Aalborg

erfaring med behandlingskrævende børn. Derfor var vi overbeviste om, at vi med vores faglighed kunne skabe en hverdag med masser af udvikling for ham. Men jeg vidste selvfølgelig godt, at de faglige rammer ville være meget anderledes end arbejdet på en døgninstitution.

Hvordan har skiftet så været?

Det har været en krævende, men vildt spændende opgave at være med til at gøre så stor en forskel og se fremskridtene helt tæt på. Som familieplejer har du en helt anden fleksibilitet i arbejdet, der åbner nye muligheder i indsatsen. Her indgår jeg ikke i en vagtplan og skal ikke overlevere til kolleger. Jeg har derimod fingeren på pulsen konstant, og der er ikke noget, jeg skal nå, inden jeg har fri. Behandling handler om at trykke på de rigtige 'knapper' på det rigtige tidspunkt, og det har jeg de bedste forudsætninger for, når arbejdet foregår i hjemmet.

Hvilke udfordringer er du stødt på?

Hjemmet kan selvfølgelig være en ensom arbejdsplads, hvor jeg giver afkald på sparring med mange kolleger. Og samtidig med at man som specialiseret plejefamilie kommer helt tæt på et barn, som man får et stort ansvar for at passe på og udvikle på samme tid, er man bundet af en tavshedspligt, der skal overholdes. Til gengæld har jeg så den sparring med min mand, som bliver ekstra kvalificeret af, at vi er sammen om opgaven som familie.

Hvad er dit bedste råd?

Gør op med dig selv, hvad der giver dig energi, og hvad der tager din energi. Søg det, som giver dig energi. Det gjorde jeg. ✕



**Socialpædagog
og leder**

Efter mange år på samme institution for børn og unge i døgnbehandling tog Dorthe Trude Japa-Jensen springet til at blive specialiseret familieplejer.

**Specialiseret
familieplejer**

Job- og
karriererådgivningen
tilbyder gode råd og
sparring til dig, der overvejer
at skifte spor.
Ring mandag kl. 14 til 17 på
7248 6060
eller bestil tid til
en samtale på
7248 6000



FOTO: ROBERT WENGLER

Socialpædagog **Yvonne Krarup Larsen** bruger neuropædagogik som forståelsesramme og arbejder systematisk med at lære beboerne i Gyldenhuset at kende gennem bl.a. deres adfærd, lyde og tegn

Mit faglige fokus

JEG ER BEBOERNES TALERØR

Hvad er dit faglige fokus?

– Jeg forsøger at være beboernes talerør, så de kan udtrykke deres 'jeg' bedst muligt. I vores hus har mange af borgerne ikke et verbalt sprog. Jeg skal kunne aflæse beboeren og forsøge at forstå komplekse problemstillinger, hvis de fx forsøger at signalere, at de skal på toilettet, eller trænger til at få skiftet ble.

Beskriv en situation fra din hverdag, hvor din faglighed gjorde en forskel.

– Jeg er primærpædagog for en af de unge piger og satte mig forleden ved siden af hende og spurgte direkte: 'Hvad er vigtigt for dig?' Jeg gav hende tid til refleksion. Jeg har opnået et indgående kendskab til hendes liv og en viden om, at hun holder meget af sin familie. Derfor spurgte jeg, om hendes familie var vigtig for hende. Hun kiggede mig i øjnene og fastholdt blikket. Jeg ved fra mit arbejde med pigen, at lige præcis det signal – en fastholdelse af øjenkontakt – er et tegn på samtykke, et ja. Jeg noterede 'Min familie' på papiret.

Hvorfor greb du situationen an, som du gjorde?

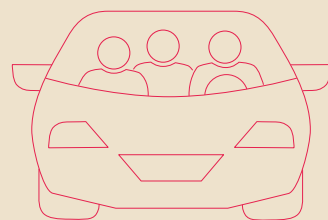
– Jeg bruger neuropædagogik som forståelsesramme til at sætte min viden om pigens ressourcer og kognitive funktionsniveau i spil. Hun viser tydeligt glæde, når vi taler om familien, og de er på besøg, så mit afsæt til at spørge hende blev en empatisk, forstående og anerkendende tilgang.

Læs det fulde interview på sl.dk/fagligtfokus

Hørt!

Lige nu er det helt klart rekrutteringsudfordringer og et løft af uddannelsen, der fylder derude, for der er ingen hænder at få. Løsningen er ordentlige vilkår, men i høj grad også et godt arbejdsmiljø.

— **Helene Hansen**, socialpædagog, FTR og kongresdelegeret fra Kreds Midt- og Vestjylland



Øjeblikket



I starten handlede det meget om at gøre sig synlig over for de unge og vise dem, at vi gerne ville dem. Derfor strakte vi os fx langt for at sige ja, når de bad os om at køre dem et eller andet sted hen – også selv om andre måske ville tænke, at det mindede om taxakørsel, og at det ikke kunne passe, at de skulle hentes hos en ven, fordi det regnede lidt. Men vi ved, at kørsel af mange årsager kan være en god måde at opbygge relationer. Bl.a. fordi man føler sig mere ligeværdig, når man sidder ved siden af hinanden og kigger i samme retning. Og fordi bilens bevægelser kan virke beroligende og vække minder om at blive kørt rundt i barnevogn og modtage omsorg.

— **Stine Munch**, 'ansigt-til-ansigt-pædagog' i Ungehuset på Bornholm