

maj 2018

A portrait of a middle-aged man with grey hair, a beard, and glasses, wearing a dark shirt. He is looking directly at the camera. The background is dark and out of focus. A teal square with the letters 'SUF' is overlaid on the lower part of his face.

SUF

MAGASINET

TEMA

FREMTIDENS SOCIALE
MEDARBEJDERE

44

SUF starter ny type
dagbeskæftigelse



Redaktion: Michael Hansen (ansvarshavende), Peter Borberg, Thorsten Asbjørn og Margrethe Langer · **Kontakt redaktionen:** mla@suf.dk
Tekst: Peter Borberg, mag.art. & journalist (DJ) og Thorsten Asbjørn, journalist (DJ) · **Foto:** Emil Ryge Christoffersen, mfl. · **Layout:** KreativGrafisk
Oplag: 1300 · **Forsidefoto:** Sofie Amalie Klougart / Scanpix

6

Vi skal turde sætte
skrøbeligheden i spil

32

Vi får brug for en
ny type specialister

34

Troen på
relationens kraft



12

Robustheden kalder
på nuancer

28

Inddragelse og
tværfaglighed bliver
kernen i fremtidens
indsatser

30

Uddannelser i
fremtidens lys



24

Skabt af
tværfaglighed

42

Målrettet fokus på
trivsel styrker den
socialøkonomiske
bundlinje



16

Et stærkt cv er
langtfra nok

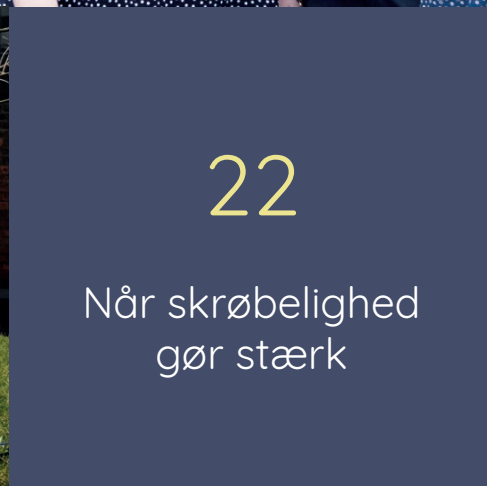
38

Jeg har noget
vigtigt, jeg gerne vil
fortælle



22

Når skrøbelighed
gør stærk



LEDER



Perfekte på den uperfekte måde

Af Michael Hansen, direktør, Den Sociale Udviklingsfond

Vi befinder os midt i en tid, hvor krav, forventninger og kompleksiteten på det sociale område bliver stadig større. Mens kommunerne i overvejende grad tager hånd om den forebyggende indsats – en indsats, som efter al sandsynlighed i fremtiden vil komme til at fylde endnu mere – så skal vi som selvejende aktør være klar til at byde ind med den specialiserede opgaveløsning, som mennesker i særligt vanskelige livssituationer har brug for. Derfor skal vi også yde vores bidrag til at udvikle fremtidens sociale løsninger, ligesom vi skal være med til at udvikle fremtidens socialarbejder. Det kræver en særlig opmærksomhed på fremtidens kompetencer.

Når vi i Den Sociale Udviklingsfond (SUF) i disse år rekrutterer nye medarbejdere, så kigger vi naturligvis altid på de faglige færdigheder. Men det er langt fra gjort med det. Vi går mindst lige så meget op i, at den nye medarbejder har en oprigtig lyst til, interesse i og nysgerrighed på at udvikle sig på det personlige plan. Simpelthen fordi den faglige ballast og det personlige engagement følges tæt ad, når man arbejder med udsatte mennesker.

Når det er sagt, så er det ikke det perfekte, som vi søger, når vi eksempelvis slår en stilling op som socialkonsulent. Snarere tværtimod. Vi er faktisk meget mere interesserede i det perfekte – på den uperfekte måde.

Fremtiden kalder nemlig, mener vi, på socialarbejdere, som nok er fagligt dygtige, men som samtidig tillader sig – ja, gør en dyd ud af – at komme i tvivl om deres egen faglighed, fordi det er gennem tvivlen, at de kan anvende deres faglige dygtighed på en reflekteret måde.

Dét, som det uperfekte består i, er, at man evner at forholde sig kritisk til såvel sin faglighed som sit engagement ved hele tiden at spørge sig selv om, hvad der giver mening for det menneske, som man skal yde en indsats for. At man sammen med kolleger og de unge/beboerne tør bringe sig selv i spil,

sætte ord på sin tvivl, erkende forkerte valg for derved at skabe den bedst mulige udvikling og forandring sammen med andre mennesker. Faglighed og normer må samtidig aldrig stå i vejen for at indgå i en autentisk relation til et menneske, der har brug for støtte fra en kompetent og tryghedsskabende socialarbejder.

Hvilke forventninger har man som udsat menneske til mødet med en professionel socialarbejder og et behandlingssystem? Skåret ind til benet er det dét spørgsmål, man som professionel skal evne at stille sig selv igen og igen. Svaret vil ofte være, at det udsatte menneske har brug for at komme til en sikker havn, hvor det møder et professionelt menneske, som er forankret i sin faglighed, men som også kan rykke sig væk fra det faglige felt, når det er det, der er brug for. Kort sagt: et professionelt menneske, der balancerer dualiteten mellem at være fagligt stærk og være et menneske – i Kierkegaardsk forstand.

Som organisation påhviler der os et stort medansvar for at udvikle de fremtidige socialarbejdere, så de byder ind med såvel stor faglighed som evnen til at lytte til deres tvivl. Der skal være et fagligt overskud, hvor der er plads til at komme i tvivl – den tvivl, der sikrer, at vi leverer en reflekteret faglig indsats, som omsættes forskelligt, alt efter hvilket menneske vi samarbejder med.

Det kan vi kun lykkes med ved at værne om en arbejdskultur, der dyrker det uperfekte perfekte. Det gør vi eksempelvis gennem kollegial sparring og løbende supervision af vores medarbejdere, hvor der gives plads til, at de både kan vise deres dygtighed, robusthed og sårbarhed. Vores grundsyn er, at des stærkere vi er på os selv og vores egen faglighed, des bedre en indsats kan vi levere for de mennesker, som har brug for en særlig indsats for at få skabt en positiv forandring i deres liv.

God fornøjelse!

TEMA | FREMTIDENS SOCIALE MEDARBEJDERE

Vi skal turde sætte skrøbeligheden i spil

Skal vi have robuste sociale medarbejdere, kræver det, at der i langt højere grad gives plads til skrøbeligheden og hjælpen, lyder den visionære melding fra ledelsesfilosof Ole Fogh Kirkeby og psykolog Dorte Birkmose. Begge ser med bekymring på konkurrencestatens individfokus, der kalder på et relationelt modsvar

Af Thorsten Asbjørn

Det er de færreste stillingopslag, hvor der søges en medarbejder med en god portion skrøbelighed. Robusthed er derimod en kvalitet, som hyldes og gerne fremhæves i såvel jobbeskrivelsen som i almindelig daglig tale. Robustheden er den egenskab, som gør, at medarbejdere tåler forandringer, højt tempo og pres udefra.

Men det ensidige robustheds-fokus vækker bekymring. For når det eksempelvis gælder de medarbejdere, der skal løse fremtidens sociale indsatser, bliver der i stadig højere grad brug for andre kompetencer.

- Ingen mennesker er bare robuste. Når robustheden – og selve det at tåle pres og forandringer – er dét, som vi mennesker måles på, så risikerer vi at slide os selv og hinanden i stykker, siger psykolog Dorte Birkmose, der holder foredrag om etik.

Hos hende hersker der ingen tvivl om, at der er brug for et andet medarbejderfokus, hvis ikke flere og flere sociale medarbejdere i fremtiden skal bukke under.

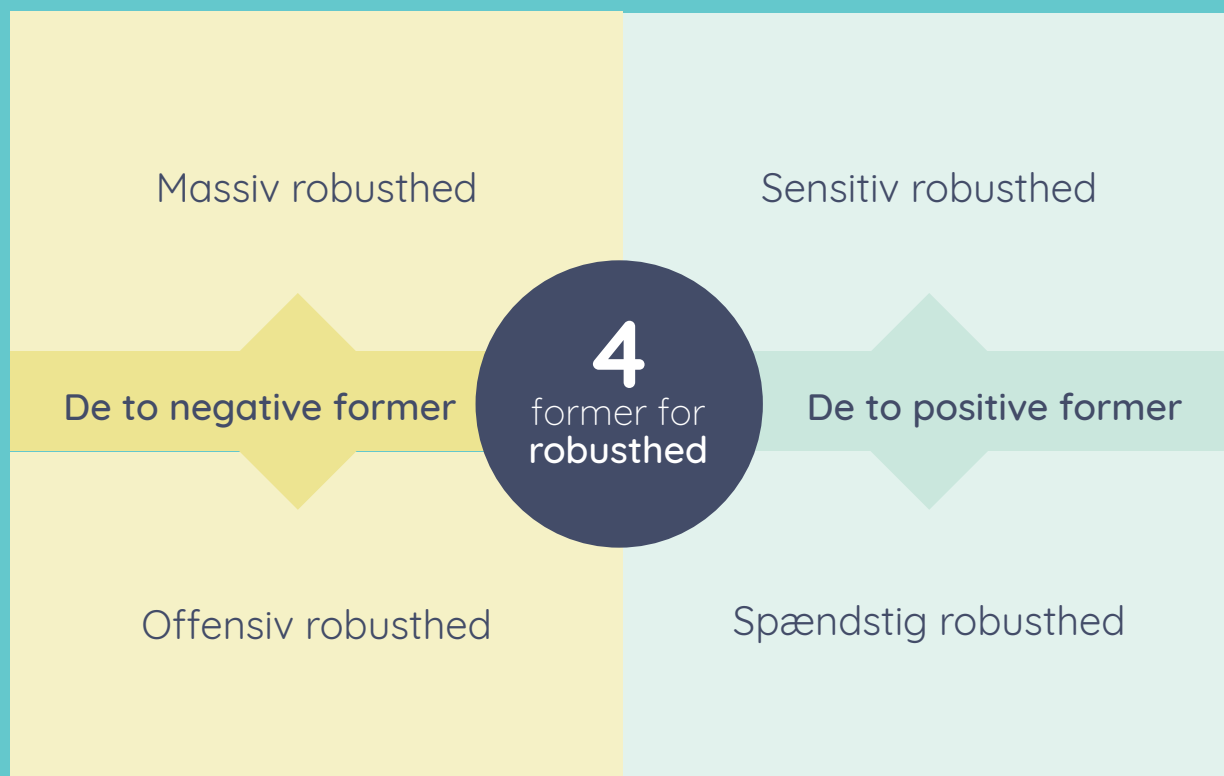
- I takt med at vi har bevæget os fra velfærdstaten til konkurrencestaten, har vi udviklet et udtalt individfokus, hvor man kæmper sin ensomme kamp for at følge med krav om optimeringer og være klar til omstillinger. Der er intet forkert i, at vi skal skabe udvikling, men vi bryder sammen, fordi vi er underlagt en samfundsstruktur, som kræver vores robusthed, og hvor vi som individer står alene i kampen, siger Dorte Birkmose, som i 2013 forfattede bogen "Når gode mennesker handler ondt", der udfolder den foråelse, vi risikerer, når afmagtsfølelserne bliver dominerende.

Det kan lyde dystert, men alligevel har Dorte Birkmose et optimistisk blik på fremtidens sociale arbejdspladser. Fordi der er en vej, som er god for morgendagens socialarbejdere.

- Vi kan genopdage den resiliente robusthed, som vi kan skabe hos hinanden, siger hun.

Skrøbelighedens resurser

Psykologens socialpsykologiske fokus vender vi tilbage til. Ledelsesfilosof Ole Fogh Kirkeby har nem-



Kilde: Ole Fogh Kirkeby



Kilde: Ole Fogh Kirkeby

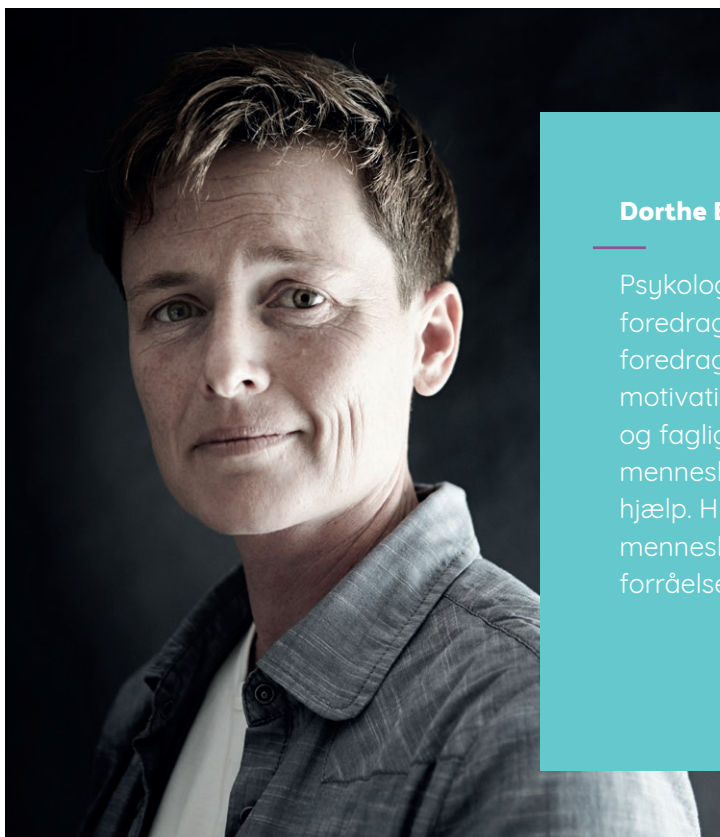


Foto: Camilla Reenberg

Dorthe Birkmose

Psykolog (cand.psych.), forfatter og foredragsholder. Dorthe Birkmose holder foredrag om risikoen for forråelse, motivationsarbejdet, faglige tolkninger og faglig ledelse inden for arbejdet med mennesker, der har brug for professionel hjælp. Hun udgav i 2013 bogen "Når gode mennesker handler ondt – tabuet om forråelse".

lig centrale betragtninger om robustheden og skrøbeligheden, som tilføjer en yderligere dimension. I 2017 udgav han bogen "Robusthed, skrøbelighed og det generøse lederskab". Mener vi robusthed alvorligt, så skal skrøbeligheden have plads, fremfører filosofen. Skrøbeligheden kan nemlig noget; og særligt inden for det sociale område.

- Det er indlysende, at der er et behov for, at vi er i besiddelse af skrøbelighed – en skrøbelighed forstået som sensitivitet, siger Ole Fogh Kirkeby og sætter yderligere ord på den grundmenneskelige egenskab, som han mener, at der er brug for øget opmærksomhed på:

- Det er skrøbeligheden, som gør socialarbejdere i stand til at tolke på signaler fra borgere med største intensitet.

Skrøbelighed er ifølge filosofen afledt af det latinske ord scrupulus, som betyder at have skrupler.

- At have skrupler er at tage forbehold for andres og egen dom. Har du ikke skrøbelighed, så mangler du grundlæggende samvittighedsnag, siger Ole Fogh Kirkeby, der af samme grund ser skrøbelighed som en værdifuld og vigtig resurse for fremtidens socialarbejdere.

Han understreger dog, at skrøbeligheden også kan have en negativ form, hvor den leverer benspænd.

- Der findes også en selvsk skrøbelighed og en destruktiv skrøbelighed, som begge har et egenfokus. De former står som kontrast til den skrøbelighed, der er berigende, skabende og fællesskabsstyrende, fremhæver Ole Fogh Kirkeby.

Ledere skal give plads

Set med Ole Fogh Kirkebys øjne, så kræver det et særligt ledelsesfokus at sikre balancen mellem robusthed og skrøbelighed.

Ole Fogh Kirkeby

Filosof, ledelsesteoretiker, forfatter og professor emeritus ved CBS. Ole Fogh Kirkeby er mag. art. i idéhistorie og dr.phil. i filosofi. Han er en efterspurgt foredragsholder og konsulent og har medvirket i en lang række tv- og radioudsendelser. Forfatter til flere bøger om såvel traditionel filosofi som filosofi anvendt på ledelse og organisation, blandt andet "Ordet er sjælens spejl" (2017), "Hvem er jeg?" (2013), "Den frie organisation" (2009). Seneste udgivelse er "Robusthed, skrøbelighed og det generøse lederskab" (2017).

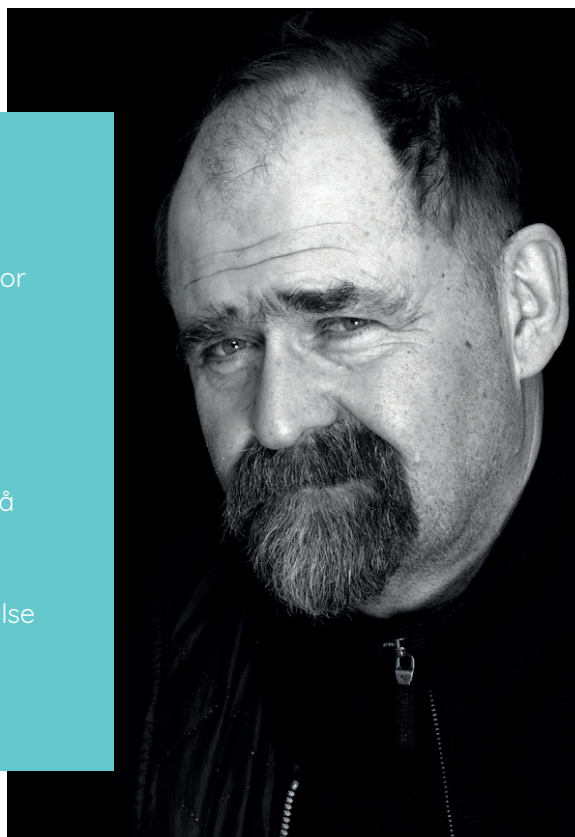


Foto: Timm Vladimir

- Hvis vi skal lave robuste organisationer, så skal de baseres på skrøbelighed. Det er her, at der opstår en sensitiv robusthed.

Ligesom Dorthe Birkmose ser han et udtalt behov for, at skrøbeligheden og robustheden får udfoldelsesmuligheder på arbejdspladser, så den fremherskende individualisme kan blive trængt i baggrunden.

- Skrøbeligheden rummer en sympati. Det er gennem vores skrøbelighed, at vi fatter sympati for et andet menneske, og det er dermed også indgangen til det nærværende og udviklende møde. Skal vi have sociale medarbejdere, som agerer med sympati, så kræver det, at vi skaber en solidarisk organisation baseret på alt andet end individkulturen, hvor enhver står sig selv nærmest, siger Ole Fogh Kirkeby og uddyber:

- I det lys skal vi adressere medarbejdere som et

kollektiv. Tager du fat i individer, kan du destruere dem. Er alle derimod involveret, så isolerer du ikke nogen, og du kan ikke begå overgreb mod den enkeltes integritet.

Gruppen er svaret

Og det er netop i relationerne og fællesskaberne, at der skabes reel robusthed, fremhæver Dorthe Birkmose.

- Jeg tror ikke på personlighedstest, personlighedsanalyser, små kataloger over, hvad hver enkelt medarbejder indeholder og kan. Skal vi løfte det sociale område, så skal vi have fokus på gruppekulturerne og på at skabe resilient robusthed, siger Dorthe Birkmose.

Hun henviser til et forskningsprojekt af psykologerne Emmy Werner og Ruth Smith, som startede i 1950'ernes USA. De fulgte over 40 år 698 børn, som var født det samme år, for at finde ud af, hvor-



Robusthed, skrøbelighed og det generøse lederskab (2017)

I bogen "Robusthed, skrøbelighed og det generøse lederskab" analyserer Ole Fogh Kirkeby positive og negative aspekter af henholdsvis robusthed og skrøbelighed. Robusthed behandles her som et buzzword, der bruges flittigt i stillingsopslag og i daglig tale, men i bogen går Ole Fogh Kirke i rette med den ensidige jagt på robuste ledere og medarbejdere. I stedet søger han efter idealet om robust skrøbelighed – et ideal, som skal få plads gennem et generøst lederskab, der evner at rumme og styrke såvel medarbejderes skrøbelighed som robusthed.

for nogle mennesker kan holde til flere belastninger, end andre kan. Blandt de børn, der blev udsat for omsorgssvigt og levede barske liv, viste det sig, at en tredjedel af dem var mønsterbrydere.

- Mønsterbryderne – de mennesker, som kunne holde til langt flere belastninger end andre – var dem, som på et eller flere afgørende tidspunkter i deres liv havde oplevet at blive mødt af et kompetent menneske, som var i stand til at se, forstå og hjælpe dem.

Seriøs forskning viser således, påpeger Dorthe Birkmose, at robusthed er noget, som vi skaber hos hinanden. Det at blive hjulpet af et andet menneske, det at blive set og forstået, skaber robusthed. Når man bliver hjulpet af andre, oplever man, at andre synes, at man er værd at hjælpe. Og når man bliver hjulpet, erfarer man, at der selv i tilsyneladende håbløse situationer kan være håb. Hun udstikker en klokkeklar retning for den socialpædagogiske praksis:

- Vi bliver nødt til at gøre op med den skævvredne opfattelse af robusthed; tanken om, at man bare kan træne sig selv til at blive mere robust.

Videnskabsmanden og forfatteren Tor Nørretranders har ifølge Dorthe Birkmose allerbedst indrammet, hvad det er, som skaber tillidsrelationer.

"En tillidsrelation skabes af utallige mikro-øjeblikke, hvor man oplever et andet menneske agere på en måde, hvor man tænker "Åh, det havde du da ikke behøvet at gøre". Det kan være, at en anden kan huske en lille information, som man engang har fortalt. Det kan være, at en anden opsøger en, uden at det egentlig var nødvendigt. Det kan være alle mulige måder at se et andet menneske på"

Det er samtidig den tænkning, som hun ønsker, at fremtidens socialarbejdere vil holde frem som pejlingspunkt:

- Professionelle bør knokle for at skabe mikro-øjeblikke for de mennesker, de hjælper, siger hun og

Når gode mennesker handler ondt (2013)

Der findes ikke onde mennesker. Men der findes onde handlinger. I bogen "Når gode mennesker handler ondt – tabuet om forråelse" udfolder Dorte Birkmose, hvordan og hvorfor gode mennesker kan handle ondt trods gode intentioner. Bogen er rettet mod medarbejdere inden for det social- og sundhedsfaglige område. Dorte Birkmose italesætter den tabuiserede ondskab og forråelse, der uundgåeligt sker i arbejdet med mennesker, som har brug for hjælp. Italesættelsen af tabuet og forråelsen er en forudsætning for en sund medarbejderkultur og gode sociale indsatser, lyder det i bogen.



peger dermed også på fremtidens ledelsesopgave inden for det sociale område:

- Ledere bør ligeledes knokle for at skabe mikroøjeblikke for deres medarbejdere. Hvis medarbejderne føler sig set og hjulpet af kolleger og ledere, vil de blive mere robuste – på den resiliente måde, siger Dorte Birkmose, som samtidig medgiver, at det stiller krav til den daglige ledelse:

- De faglige lederes arbejde har altafgørende betydning for udvikling af gruppens værdier. Faglig ledelse handler om konstant at påvirke de igangværende gruppeprocesser, så arbejdsmiljøet er sundt for både medarbejdere og borgere. Det kan sagtens være, at medarbejderne arbejder meget alene, men man er stadigvæk forandret i en gruppe, hvor værdierne skabes. Ikke bare de værdier, som man siger højt, at man har, men de værdier, som man faktisk arbejder efter i praksis.

PER SCHULTZ JØRGENSEN:

Robustheden kalder på nuancer

En af dansk pædagogikks fremmeste stemmer gennem årtier, professor Per Schultz Jørgensen, gør op med præstationssamfundets jagt på robuste medarbejdere. Samtidig mener han, at fremtidens arbejdspladser kan gøre langt mere for at fremelske den enkeltes robusthed

Af Thorsten Asbjørn

Om nogen har Per Schultz Jørgensen været med til at sætte robusthed på dagsordenen. Den nu for længst pensionerede professor, som stadig har en fuldt booket kalender med foredrag, deltagelse i samfundsdebatter og egne skrivelser, glæder sig over, at robusthed er blevet et plusord både inden for pædagogikken, i forældreverdenen og på arbejdspladserne.

Men alligevel advarer han kraftigt mod den unuancerede og til tider ensidige brug af robusthed, som han oplever, finder sted i disse år, hvor kravet om præstationer dominerer.

- Robusthed er et farligt begreb, hvis det løsrives fra sin kontekst. Når robusthed hives frem i præstationssamfundet og anskues som en dyd, der skal få os til at yde mere og mere og tåle stadig større pres, slår det fuldstændig fejl, siger Per Schultz Jørgensen.

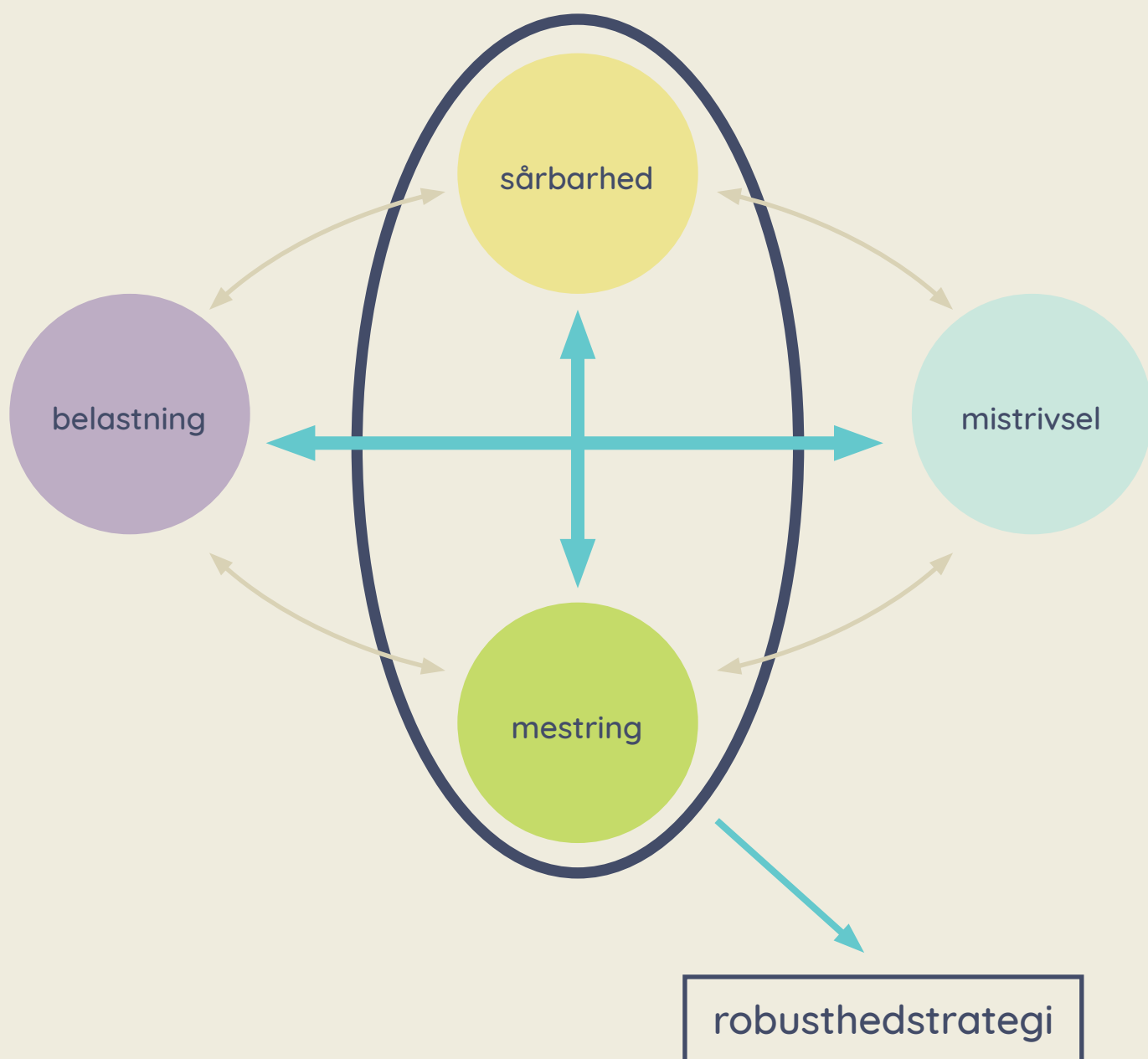
Robustheden er, understreger professoren, således altid uløseligt forbundet med sin modsætning, og derfor skal begrebet også altid ses i sammenhæng med sårbarhed. Men det er desværre en sårbarhed, som ikke bliver trukket med frem, når fx arbejdspladser søger efter nye, robuste medarbejdere, som tåler travlhed og er omstillingsparate, mener Per Schultz Jørgensen. Han trækker en linje helt tilbage til antikkens filosofi og Aristoteles' dydsbegreb med 'dyden i midten'.

- Har du mod uden angst, bliver det overmod, siger han og fremhæver, at robusthed aldrig er en statisk størrelse, men indgår i en dialektisk pendulering med sårbarheden.

- Sårbarheden har en vigtig psykologisk funktion. Vi kommer alle ud for belastninger, hvad enten det er barnet eller medarbejderen på arbejdspladsen, hvor vi bliver ramte og sårbare. Den sårbarhed skal der altid være lydhørhed for, og det er, når den hø-

Risikomodel

Per Schultz Jørgensen bygger sin tænkning på en risikomodel, som viser, hvad der sker, når mennesket udsættes for belastninger. Det kan enten skabe mistrivsel eller vække sårbarhed. Formår man at handle på sårbarheden eller mistrivlsen, er man i gang med mestring og dermed opbyggelse af robusthed.



res og anerkendes, at der sættes gang i en mestring, hvor personen aktivt handler på at ændre situationen. Det er denne mestring, som er et udtryk for sund robusthed, siger Per Schultz Jørgensen.

Tilegnelse af normer

I lighed med psykolog Dorthe Birkmose og ledelsesfilosof Ole Fogh Kirkeby, som også medvirker andetsteds i nærværende magasin, ser Per Schultz Jørgensen et stort behov for, at der på fremtidens arbejdspladser kommer et langt større fokus på fællesskabet og de normer, der hersker der, og der gøres op med robusthedstræning som individuelle soloprojekter.

- Et menneskes opbygning af mestringskapacitet sker, når det i et fællesskab tilegner sig normer. At der finder en internalisering sted, hvor fællesskabets normer bliver til en indre struktur, som det enkelte menneske hviler i og bygger ryggrad på.

Per Schultz Jørgensen fremhæver et eksempel med en mor og en lille dreng, som er på indkøb en fredag eftermiddag. Begge er trætte og bærer hver deres pose ud af supermarkedet. "Jeg skal bæres," siger drengen. Moderen kan enten vælge at give efter for drengen og bære ham, hun kan insistere på, at drengen skal gå og bære, eller hun kan vælge den tredje vej: "Du er træt, og det er jeg også. Nu sætter vi os på bænken og hviler os, så siger du til, når du er klar" Drengen fik hvilet, efter et øjeblik melder han: "Jeg er klar", og han bærer selv sin pose hen til bilen.

Et eksempel på, hvordan sårbarheden kan transformeres til robusthed, og som ifølge Per Schultz Jørgensen gælder, hvad enten det er i mødet mellem børn og forældre eller medarbejdere og ledelse på en arbejdsplads.

- Drengen lever op til kravet, fordi moderen anerkender hans sårbarhed. Det giver ham modet til at leve op til normen, nemlig selv at kunne gå og bære med.

Den gode medarbejderkultur

Netop dét element opfordrer Per Schultz Jørgensen til, at der kommer langt større fokus på, hvis man vil skabe gode arbejdspladser for fremtidens medarbejdere.

- Du kan ikke skabe en indre struktur uden en ydre social struktur, hvor der er udtalte og kendte normer, forventninger, rutiner og pligter.

Skabelsen af disse rammer kræver en høj grad af inddragelse.

- Medarbejdere skal have indflydelse på udviklingen af normerne. Bliver det trukket ned over hovedet, skaber det isolation. Fundamentet er gode og sunde relationer med anerkendelse af det, som medarbejderne gør, siger han.

Per Schultz Jørgensen ser med bekymring på et samfund, hvor der er stadig flere mennesker, som lider af stress, afmægtighed, angst og er presset ud over deres egen kant. Præstationskulturen vil ikke mindske dette antal, men det er netop her, at robustheden har en vigtig mission, påpeger Per Schultz Jørgensen.

- Mennesker, der har mistet deres robusthed, skal hjælpes til at genfinde og genopbygge den. De skal genvinde troen på, at de kan, og det sker, når deres sårbarhed høres og anerkendes, samtidig med at de er en del af et normgivende fællesskab, hvor de oplever, at de gradvist kan leve op til forventningerne.



Per Schultz Jørgensen

Født i 1933. Er oprindelig uddannet lærer, blev cand. psych. i 1968, dr.phil. og professor i socialpsykologi. Har forsket i pædagogik og familieliv siden 1970'erne. Foredragsholder og forfatter til en række bøger, blandt andet "Robuste børn" (2017). Har haft en række tillidsposter, blandt andet medlem af Børnerådet 1994-2001 og formand fra 1998.

SUF OM FREMTIDENS MEDARBEJDERE:

Et stærkt cv er langtfra nok



Når morgendagens jobkandidater banker på hos SUF, så er det ikke nok med et solidt fagligt cv. Stadig mere komplekse sager stiller krav om en robusthed kombineret med en positiv skrøbelighed og ikke mindst et udtalt mod til altid at bringe sig selv i spil

Af Thorsten Asbjørn · Foto Emil Ryge Christoffersen



Den Sociale Udviklingsfond (SUF) har i mere end 25 år udviklet socialpædagogiske tilbud for unge, som befinder sig i så svære livssituationer, at de ikke passer ind i kommunernes eksisterende tilbud. Derudover er der højt specialiserede afdelinger målrettet forskellige grupper så som unge med Autisme Spektrum Forstyrrelser, udsatte kvinder og hårdt ramte krigsveteraner.

Målgrupperne bliver stadig mere komplekse, og der er konstant brug for at udvikle nye rammer, bringe nye pædagogiske metoder i spil. Som socialkonsulent stiller det stadig højere krav til at have modet til at bevæge sig ud på tynd is sammen med den unge.

- Morgendagens opgaver stiller enormt høje krav til vores medarbejdere. Vi er sat i verden for at hjælpe unge, som er stødt på grund, og hvor der er brug for, at de kan få en ny begyndelse. Det er unge, som ofte kommer med svigt, desillusion og har svært ved at tro på, at systemet og livet vil dem det godt. Intet tyder på, at problemstillingerne vil blive mindre komplekse i fremtiden. Tværtimod vil vi i fremtiden skulle gøre os klar til at samarbejde med unge, hvor udsathed har flere forskellige årsags-sammenhænge og udtryksformer, siger Margrethe Langer, udviklingsdirektør i Den Sociale Udviklingsfond.

Fremtiden blinker

I dag er udviklingsdirektøren ved mødebordet med Eva Hvalsøe Garde, afdelingsleder BOAS Nørrebro, og Trine Egholm, afdelingsleder hos SUF Eremit-

terne. Emnet er fremtidens socialkonsulenter i Den Sociale Udviklingsfond, som i dag har 26 afdelinger rundt i Danmark og mere end 300 medarbejdere.

Hvordan ser fremtidens socialkonsulenter ud? Hvilke profiler er der brug for til at løse fremtidens opgaver? Det er to centrale spørgsmål i den socialpædagogiske praksis, hvor der stilles stadig større krav og hele tiden sker forandringer.

Margrethe Langer om fremtidens SUF-profil:

- Vi er meget optaget af, at det altid er relationen, som kommer først i det socialpædagogiske arbejde. Sådan har det været for os i 25 år – det at kunne arbejde relationspædagogisk er et kardinalpunkt – og det tror vi aldrig går af mode. Du skal kunne stille dig til rådighed for en udviklingsproces med et andet menneske, siger udviklingsdirektøren.

Eva Hvalsøe Garde byder ind. Hun er leder for en afdeling med 17 pladser til unge voksne med Autisme Spektrum Forstyrrelser og tillægsdiag-

noser. Et stærkt cv er ifølge hende langt fra nok til at arbejde som socialkonsulent og løse fremtidens opgaver.

- Når vi fremadrettet søger medarbejdere, så skal deres faglige fundament selvfølgelig være i orden. Vi er kendte for at have medarbejdere med meget stærke cv'er, når det gælder faglighed, og sådan skal det blive ved med at være. Når vi rekrutterer socialkonsulenter, har de som minimum en uddannelse på bachelorniveau, og størstedelen har også efter- og videreuddannelser. Men det er ikke nok. Vi er dybt afhængige af, at kandidaterne kommer med det rette engagement, de rette personlige kva-



Vi er kendte for at have medarbejdere med meget stærke cv'er, når det gælder faglighed, og sådan skal det blive ved med at være

Eva Hvalsøe Garde

Eva Hvalsøe Garde

Afdelingsleder
BOAS Nørrebro

Trine Egholm

Afdelingsleder
SUF Eremitterne

Margrethe Langer

Udviklingsdirektør
SUF



lifikationer og er villige til at bringe sig selv i spil. Det vil fremtidens opgaver inden for vores felt stille krav om, siger Eva Garde.

Denne jagt efter fremtidens socialkonsulent er allerede i fuld gang i Den Sociale Udviklingsfond. Trine Egholm og SUF Eremitterne, som er et boseselv-tilbud med 34 pladser til unge fra 16 år, der er anbragt uden for hjemmet, ansatte for nylig en ny socialkonsulent. Og her faldt valget ikke på ham med det stærkeste cv.

- Personligheden og engagementet er det vigtigste. Ham, vi valgte, var fagligt god, men de personlige og relationelle kompetencer var altafgørende. Faglighed kan du lære; det er langt sværere, hvis du ikke har den personlige styrke, som er nødvendig. Så vælter du i det her arbejde. Det tror jeg, at vi kommer til at se meget mere af i fremtiden, siger Trine Egholm.

Den skrøbelige robusthed

Personlig styrke er ikke lig personlig usårbarhed. Hos Den Sociale Udviklingsfond anskuer man robusthed og skrøbelighed som to kvaliteter, der gensidigt supplerer hinanden, og som begge skal være i spil for at løse fremtidens opgaver.

- Du skal kunne balancere den her særlige robusthed og skrøbelighed, som efter min opfattelse går hånd i hånd. Vi er afhængige af, at socialkonsulenterne har robusthed, så de kan rumme de unges vrede, angst og projektioner. Samtidig skal de have den rette skrøbelighed i forhold til at være i kontakt med sig selv og i kontakt med de unge og den

vej, som de skal gå sammen. Du skal evne at bruge din skrøbelighed reflekteret – bringe dig selv i spil, siger Margrethe Langer.

Trine Egholm tilføjer:

- Skrøbelighed er fint, men det skal være i den positive form. Den må ikke være så dominerende, at du ikke har tilstrækkelig selvtillid til at bringe dig selv personligt og fagligt på banen. Inden for det her felt skal du kunne kigge på dig selv og hele tiden turde stille kritiske spørgsmål til din praksis og dine valg – og du skal kunne gøre det i et fagligt felt med kolleger. Er du for porøs, så vil du slides op. Derfor har vi brug for kandidater med en god portion selvværd og selvtillid.

Faglighed skaber robusthed

Robustheden er en styrke, som fremtidens medarbejdere skal hente gennem en stærk faglighed. Hos Den Sociale Udviklingsfond er der løbende videreuddannelse til

samtlig medarbejdere, og lysten til at ville hente ny viden bliver ikke mindre betydningsfuld i fremtiden. Der er brug for profiler, som kan tilegne sig ny viden, og som evner at arbejde med fx dokumentation, mål og delmål.

- Den høje faglighed er altafgørende. Det er den, som gør, at din selvtillid ikke brister. Bruger du kun dig selv som person og ikke din faglighed, så er du på glat bane, fordi du kun har din person at falde tilbage på. Du skal formå at indgå i et fagligt forum, hvor den unge eller sagsbehandleren udfordrer dig, uden det opleves som en personkritik. Det kan du, når du står personfagligt stærkt, siger Trine Egholm og uddyber:

- For de unge betyder det, at de møder professio-



Den høje faglighed er altafgørende. Det er den, som gør, at din selvtillid ikke brister

Trine Egholm

nelle, som har robusthed til at stå fast og samtidig evner at bruge deres skrøbelighed til troværdigt og med autenticitet at træde frem personligt.

Det stiller en særlig ledelsesopgave at skabe det faglige udviklingsrum.

- De krav, vi stiller til fremtidens medarbejdere, er meget store, og det forudsætter, at vi tager ledelse på en arbejdskultur, hvor det at balancere robusthed og skrøbelighed ikke er et anliggende for den enkelte medarbejder, men ses som et fælles ansvar, siger Eva Garde og uddyber:

- Vi skal højne og udvikle vores faglighed sammen, så vi tør være skrøbelige sammen. Så vi tør sætte ord på dilemmaer og problematikker fra hverdagens praksis. Som ledere skal vi skabe det rum, så vores medarbejdere tør stå frem med sig selv i et fælles læringsrum. Det kræver noget særligt af en leder at bringe skrøbeligheden frem. Du skal turde træde frem og bringe din egen skrøbelighed i spil forstået som din tvivl og kritiske selvrefleksion. Det kræver på den måde meget autentisk ledelse også at få den skrøbelige dimension frem i gruppen.

At ville ud over sig selv

I Den Sociale Udviklingsfond hersker der ingen tvivl om, at fremtiden vil kalde endnu mere på "Team Players". Individualister – socialarbejdere, som arbejder bedst i egne rum – har talte dage. De kan ikke løse fremtidens sociale opgaver.

- Du skal ville være en del af et fællesskab. Du kan

ikke arbejde på en øde ø. Som socialarbejder er du hele tiden i et team. Vi deler viden og erfaringer til personalemøder og teammøder. Du kan ikke være "lonely cowboy". Fællesskabet kræver, at du har styrken og evnen til at dele det sårbare, siger Trine Egholm.

Evnen til at ville bevæge sig ud over sig selv er vigtig i forhold til fremtidens unge.

- Der er et stigende fokus på, at unge i udsatte positioner skal hjælpes til at fungere i netværk – uddannelse, beskæftigelse, familie, venner, fritidsaktiviteter osv. Det kræver, at du som socialkonsulent skal interagere i mange forskellige sammenhænge, som rækker ud over en snæver pædagogisk fagfaglighed, siger Margrethe Langer.

I det lys har Den Sociale Udviklingsfond også stigende fokus på at skabe tværfaglige miljøer. Ud over profiler med pæda-

gog- og socialrådgiverbaggrund er der i dag også ansatte med fx universitetsbaggrund, sundhedsfaglige uddannelser og erhvervsbaggrunde.

- Tværfagligheden er betydningsfuld. Den medvirker til, at unge kan blive inspireret af noget forskelligt, og tværfagligheden giver os flere strenge, så vi i endnu højere grad kan matche de forskellige unges behov og være kompetente medspillere i de unges netværk, siger Margrethe Langer.



Der er et stigende fokus på, at unge i udsatte positioner skal hjælpes til at fungere i netværk – uddannelse, beskæftigelse, familie, venner, fritidsaktiviteter osv.

Margrethe Langer

TEMA | FREMTIDENS SOCIALE MEDARBEJDERE

Når skrøbelighed gør stærk

Hvis der er noget, som kan styrke relationen mellem et udsat menneske og en socialkonsulent, så er det, når sidstnævnte bringer sin egen skrøbelighed i spil. To socialkonsulenter giver hver deres bud på robusthed og skrøbelighed i den socialpædagogiske praksis

Af Peter Borberg



” *Som socialkonsulent skal du have et gehør for dagligdagens lille åbning, forstået som det øjeblik af særlig intensitet og fortrolighed, som gør, at den unge tør betro sig. Men det indebærer, at du er i kontakt med den følsomhed i både dig selv og i den unge.*

Claus Geisle, socialkonsulent hos
SUF Eremitterne

Gehøret for dagligdagens lille åbning

For nylig hørte Claus Geisler, mangeårig socialkonsulent hos SUF Eremitterne i København, en radioudsendelse, hvori en forsker fortalte om ordvalget i jobannoncer. Et af de ord, som er på retur, oplyste forskeren, er ”robusthed”. Set fra Claus Geislers stol giver det god mening.

– Når vi bruger et ord som robusthed i almindelig tale, så signalerer det typisk noget med værktøj, maskiner og driftssikkerhed, og hvis man siger robust om mennesker, så får jeg associationer i retning af en hård skal, som gør, at man kan tåle nogle knubs. Af samme grund har jeg altid haft det svært med ordet robusthed. Jeg synes snarere, at der er brug for skrøbelighed, siger Claus Geisler, der arbejder med unge fra 16 år, der eksempelvis har været anbragt uden for hjemmet, eller som af andre årsager ikke kan bo alene.

Den personlige balance

Med skrøbelighed mener Claus Geisler en sensitivitet, der baner vej for størst mulig empati i arbejdet med udsatte mennesker.

– Jeg er nødt til at have den mentaliseringsevne, som gør, at jeg kan leve mig ind i den følelsesmæssige situation, som den unge befinder sig i, og derved skabe et rum, hvor vi kan mødes så fuldt og helt som muligt. Skal det lykkes, så er jeg nødt til at byde ind med andet og mere end min faglighed, myndighed og professionalisme. De unge ser lige igennem det, og de står af, hvis jeg indikerer, at jeg ikke har nogen ’sprækker’ i min personlighed, siger Claus Geisler og tilføjer:

– En respektfuld relation kræver ligeværdighed, og nøjagtig ligesom vi skal vise den unge tillid, så skal vi også gøre os fortjente til den unges tillid. Det kan vi kun gøre ved at være autentiske, og det kræver, at vi tør tage vores egen skrøbelighed med.

Samklang

I den skrøbelighed ligger samtidig, fremhæver Claus Geisler, en lydhørhed for, at det tit er gennem dagligdagens små øjeblikke, at der kan ske afgørende ryk i den unges udvikling.

– Som socialkonsulent skal du have et gehør for dagligdagens lille åbning, forstået som det øjeblik af særlig intensitet og fortrolighed, som gør, at den unge tør betro sig. Men det indebærer, at du er i kontakt med den følsomhed i både dig selv og i den unge.

Ordet ”gehør” er velvalgt. For i modsætning til de associationer, som robustheden kan vække, så føler Claus Geisler sig anderledes hjemme i musikkens verden, som han gerne bruger som en metafor for sit arbejde.

– Jeg oplever tit, at der opstår en form for musikalitet i vores relationsarbejde med de unge. Det er således først, når der er samklang med den unge, at der skabes det rum, hvor der sker noget særligt betydningsfuldt. Det er der, hvor det bliver muligt at så frøene til forandringer, der, hvor den unge tager de første skridt til store beslutninger, fx om uddannelse, eller der, hvor den unge får øje på nye handlemuligheder i sit liv.



TEMA | FREMTIDENS SOCIALE MEDARBEJDERE

Når skrøbelighed **gør stærk**

Det kræver en robust organisation at kunne rumme skrøbeligheden

– Der, hvor vi ikke føler os robuste alene, skal vi være robuste sammen!

Ordene kommer fra Arash Skelberg, der ud over at være socialkonsulent hos BOAS Mentor i Frederiksberg også indtager rollen som arbejdsmiljørepræsentant i Den Sociale Udviklingsfond. En rolle, som han ikke lægger skjul på, at han føler et særligt ansvar for. Slet og ret fordi den enkelte medarbejders investering i det socialpædagogiske arbejde kræver organisatorisk rygdækning.

– Som socialkonsulent for udsatte unge arbejder du så meget med empati og relationer, at du også selv bliver modtagelig og personligt sårbar. Det er uundgåeligt, fordi vi investerer så meget af os selv i arbejdet. Derfor kræver det også en robust organisation at have medarbejdere, som tør være skrøbelige, siger Arash Skelberg.

Gennemsyret af åbenhed

Ifølge ham er robustheden i en organisation som SUF ledsaget af en åbenhed, som gennemsyrer samtlige afdelinger.

– I hver afdeling gør vi meget ud af at etablere et tillidsrum, hvor medarbejderne tør være fortrolige

med hinanden og sætte ord på noget af det, der kan være svært. Det er en form for åbenhed, der løber gennem hele organisationen, der både giver plads til at lufte de udfordringer, som er forbundet med arbejdet, og til at tale om de svære oplevelser, der ofte følger med i det arbejde, vi laver, siger Arash Skelberg.

Opgør med ”Jeg kan klare alt”

Arbejdsmiljørepræsentanten understreger, at den robusthed, som kræves af den enkelte medarbejder i SUF, ikke må forveksles med den mentale robusthed, der siger: ”Jeg kan klare alt”.

– Robusthed sidestilles ofte med modstandsdygtighed. Men hvis du arbejder som socialkonsulent, drejer det sig ikke om, at du kan modstå forskellige stressniveauer – pres, konflikter, uforudsete begivenheder og et rådighedsbegreb, som gør, at dit privatliv og arbejdsliv smelter tæt sammen – men derimod at du evner at forberede dig mentalt på, hvordan du vil håndtere forskellige situationer. Derudover har du brug for at vide, at du er en del af organisation, hvor man dyrker åbenhed og dialog, så du kan investere så meget af dig selv som muligt i dit arbejde.



Robusthed sidestilles ofte med modstandsdygtighed. Men hvis du arbejder som socialkonsulent, drejer det sig ikke om, at du kan modstå forskellige stressniveauer – pres, konflikter, uforudsete begivenheder og et rådighedsbegreb, som gør, at dit privatliv og arbejdsliv smelter tæt sammen – men derimod at du evner at forberede dig mentalt på, hvordan du vil håndtere forskellige situationer.

Arash Skelberg, arbejdsmiljørepræsentant
i Den Sociale Udviklingsfond

TEMA | FREMTIDENS SOCIALE MEDARBEJDERE

Skabt af tværfaglighed

BOAS Taastrup er en af de nye afdelinger i SUF, hvor medarbejdergruppen fra starten har været lagt an på en bred vifte af fagprofiler. Budskabet er klart: Jo mere komplekse opgaver, jo større behov for tværfaglige løsninger

Af Peter Borberg · Foto Emil Ryge Christoffersen





Den ene er musikterapeut, den anden er kost- og ernæringsekspert, og normalt er der også en religionssociolog i huset, men han har fri i dag. Og så er der selvfølgelig pædagogerne.

Vi er hos BOAS Taastrup, en af de nye afdelinger i Den Sociale Udviklingsfond, som både huser et §108-døgntilbud for normalt begavede voksne med Autisme Spektrum Forstyrrelse (ASF) samt et lille kollegie efter §107 for unge med ASF, der er i gang med en uddannelse.

Ikke mindst §108 rummer komplicerede sager og personer, der i flere tilfælde har brug for livslang støtte, og det kræver tilbud, der kalder på mere end én fagprofil.

– Det var et helt bevidst valg, da vi startede, at vi skulle rumme forskellige fagprofiler, fordi der er forskellige funktioner i huset, som vi gerne vil have udfyldt så kompetent som muligt, siger Kate Bach, leder af BOAS Taastrup, som åbnede i januar 2017.

Beboere værdsætter faglighed

Hun peger som eksempel på det køkken, som er et omdrejningspunkt for mange af beboerne. Her er det gerne aktivitetsmedarbejderen Josefine Juhl Sørensen, der har en professionsbachelor i Ernæring og sundhed, som fører an.

– Jeg kommer med en faglighed, som jeg blandt andet bruger til at præsentere beboerne for en sundere kost og livsstil. Vi har fx haft en uge, hvor vi havde fokus på grød og en anden uge, hvor vi havde fokus på smoothie, fortæller Josefine Juhl Sørensen.

Kate Bach byder ind:

– I gamle dage var det en madmor, som stod for den slags, men i dag er det en fagperson, og det interessante er, at vi tydeligt kan mærke på beboerne, at de udmærket ved, at Josefine har en særlig faglig baggrund. Det er helt naturligt, at det er hende, de

går til, hvis de er i tvivl om noget med hensyn til kost.

– Men samtidig er det vigtigt, at jeg hele tiden følger med i, hvad der er de pædagogiske mål for de beboere, jeg arbejder med. Derfor forsøger jeg også at lave nogle aktiviteter, der understøtter målene, siger Josefine Juhl Sørensen.

Nye krav til handleplaner

Socialkonsulent Heine W. Andersen lytter med.

Han har en baggrund som pædagog og har været ansat i SUF siden 2008, men det er første gang i SUF-regi, at han arbejder med personer efter §108, hvilket stiller nogle nye krav til indhold og aktiviteter.

– Det er med vores nye §108-tilbud kommet en gruppe mennesker, som skal have en meningsfuld førtidspensionisttilværelse. Det stiller nye krav til de individuelle handleplaner, og her kommer en bredere mangfoldighed af faglighed for alvor til sin ret,

siger Heine W. Andersen og nævner eksempelvis aktivitetsmedarbejder Karina Erland Jensen, der er uddannet cand. mag. i musikterapi, som en del af medarbejdergruppen. Han fortsætter:

– Når jeg sidder og har individuelle samtaler eller laver udviklingsplaner, så sker det ofte, at jeg tager fat i Karina i forhold til hendes arbejde med musikken, fordi hun måske har en viden eller nogle oplevelser med den unge, som kun opstår i deres rum.

Heine W. Andersen nævner, at han har haft en beboer, som havde store problemer med at åbne sig op. Her viste musikterapien sig at kunne flytte beboeren et andet sted hen.

– Ligesom med sundhed og kost, så er musikken også et tillæg til de overordnede pædagogiske mål, hvor jeg gennem min baggrund forsøger at indkredse de mere følelsesmæssige udfordringer, som ellers kan være vanskelige at nå frem til gennem samtalen, forklarer Karina Erland Jensen, aktivitetsmedarbejder og musikterapeut.



Vi har fået skabt en gruppe, hvor alle byder ind med den faglighed, de kommer med. Der er en stor gensidig interesse for hinandens synspunkter og input.

Kate Bach



BOAS Taastrup

BOAS Taastrup er en ny afdeling under Den Sociale Udviklingsfond. Afdelingen består af et §108-døgntilbud (bofællesskab), der henvender sig til voksne med ASF i aldersgruppen 18+ samt et kollegie under §107 til studerende med ASF i aldersgruppen 18-25 år.



Heine W. Andersen indskyder:

– Nogle gange har vi som socialkonsulenter udpeget nogle problemfelter, som er vigtige at arbejde med, men hvor det efterfølgende er aktivitetsmedarbejderen, som forløser det.

Dynamik og nysgerrighed

Ifølge Heine W. Andersen har den brogede sammensætning af medarbejdere, som man møder i BOAS Taastrup, betydet, at man bliver hvirvlet ind i hinandens faglighed.

– Jeg kan se, at Josefine og Karina kan noget helt specielt, men jeg kan også se, at vi ofte bevæger os ind på hinandens områder, fordi vi har nogle fælles mål, som vi navigerer efter, siger han og uddyber:

– Jeg synes, at det har været interessant at se, at der er socialpædagogiske opgaver, som bedst løses med tværfaglighed. Det giver en helt anderledes dynamik og nysgerrighed at befinde sig i et arbejdsmiljø med så mange fagprofiler.

Når det er sagt, så lægger lederen, Kate Bach, ikke skjul på, at hun i sin tid var spændt på, om det ville lykkes at skabe en harmonisk medarbejdergruppe, da BOAS Taastrup sammensatte sit hold.

– Min bekymring gik på, om vi kunne formå at skabe en medarbejderkultur, hvor folk føler sig ligeværdige, og hvor der ikke er nogen, som synes, at deres faglighed er mere relevant end andres, siger hun.

Bekymringerne er blevet gjort til skamme, fastslår lederen.

– Vi har fået skabt en gruppe, hvor alle byder ind med den faglighed, de kommer med. Der er en stor gensidig interesse for hinandens synspunkter og input.

Supervision udefra

Karina Erland Jensen er enig:

– Generelt synes jeg ikke, det er svært at formidle, hvad jeg bidrager med, men somme tider kan jeg godt se, at jeg kommer til at tale i et helt andet sprog, når der er en fagspecifik detalje, som jeg er optaget af, siger Karina Erland Jensen, der også får sin personlige supervision ude af huset.

– Hvis jeg skal udvikle mig fagligt, så har jeg brug for en supervision, der tager højde for de metoder og nonverbale processer, som jeg arbejder med. Derfor får jeg min supervision et andet sted end de øvrige medarbejdere.

Kate Bach tager ordet:

– Men det understreger meget godt, hvad det er, der gør sig gældende, når vi taler dyrkelsen af det tværfaglige arbejdsmiljø, nemlig en åbenhed for hele tiden at afsøge nye individuelle veje – men med et fælles formål.

KOMMUNER:

Inddragelse og tværfaglighed bliver **kernen** i fremtidens indsatser

I KL og kommunerne er der stor opmærksomhed på, at store forandringer på velfærdsområdet kræver nye kompetencer blandt medarbejdere på det sociale område

Af Thorsten Asbjørn

”Da vi opbyggede velfærdsstaten troede vi, at den kunne det hele. Det viste sig, at det kan den ikke.”

Det perspektiv udfolder Jacob Bundsgaard (S), borgmester i Aarhus Kommune og formand for Kommunernes Landsforening (KL), i bogen ”Rodskud” (2017), som han er medforfatter til.

Og de ord danner også afsæt for hele bevægelsen inden for det sociale område i disse år. Det fremhæver Mette Tranevig, chefkonsulent Social og Sundhed, KL.

Udviklingen betyder, pointerer hun, at der bliver brug for socialarbejdere med nye kompetencer.

- Der bliver i fremtiden – i endnu større grad, end vi ser i dag – brug for socialarbejdere, som kan samarbejde med civilsamfundet og i det hele taget indgå som koordinerende og faciliterende i netværk omkring borgeren, siger Mette Tranevig.

”Kan-paragraffen”

Hun henviser blandt andet til revisionen af Serviceloven, som skete ved årsskiftet, og hvor der kom en ny §82 – en ”kan-paragraf”, som ligger op til øget inddragelse af civilsamfundet.

- Udviklingen går utvivlsomt i retning af mindre

indgribende støtte for borgere i udsatte positioner. Hvor der eksempelvis tidligere var en tendens til, at et botilbud blev anset som en livsramme for den unge med en psykisk lidelse, så er fokus i dag på recovery, og hvordan vi kan understøtte den unge i at bo i egen bolig med støtte, fremhæver Mette Tranevig.

”Bygge op og bygge ned”

I Kalundborg Kommune er Mette Heidemann, direktør for børn, skole og familie, med til at skabe og agere i den nye virkelighed. Hun genkender til fulde KL-billedet.

- Som socialarbejder skal du være dygtig til at bygge relationer op og ned igen. Du skal skabe relationen, men den skal stoppe igen, siger hun og uddyber:

- Tidligere skabte en socialarbejder langvarige relationer, hvor vedkommende blev uundværlig. Vi har gang i en udvikling, hvor man som medarbejder skal kunne trække familie, netværk og andre ind i indsatsen omkring den unge, siger Mette Heidemann.

Bevægelsen mod samfundet

Bevægelsen stiller således fremtidens socialarbej-

5 Fremtidige krav til medarbejdere i selvejende organisationer

Medarbejdere i selvejende organisationer vil ifølge Mette Heidemann, direktør for børn, skole og familie, Kalundborg Kommune, opleve, at 5 elementer kommer til at stå centralt i fremtidens samarbejde med kommuner.

Som socialarbejder skal du

- forstå kommunens bestilling og omsætte den til handling i praksis
- dokumentere effekter og resultater
- være dygtig til at bygge relationer op og ned igen
- involvere andre, fx familie og netværk
- brænde igennem med hjerte og hjerne

dere i en ny type opgaveløsning. Rehabilitering er et kernebegreb.

- Socialarbejdere kommer til at fokusere mere på involvering og medindflydelse. I mange kommuner arbejder man med at undervise medarbejdere på social- og sundhedsområdet i den rehabiliterende indsats, hvor borgere med fx udviklingshæmning klædes på til at træffe beslutninger og tage skridt mod job og fritidsaktiviteter osv., siger Mette Tranvig.

Det er en fremtid, som kalder på tværfaglige medarbejdergrupper og medarbejdere, som er netværksorienterede. De skal kunne samarbejde med frivillige og indgå i et dynamisk team med fx peer-to-peer.

- Mange vil sige, at de altid har arbejdet på den måde, men det er kompetencer, som for fremtiden vil være endnu mere i fokus. Som fagprofessionel skal du eksempelvis være dygtig til at anerkende en frivillig, som kommer ind og spiller en væsentlig rolle i forhold til den unge – også selv om denne kommer med et afsæt, der udfordrer din fagfaglige tænkning, siger Mette Tranvig og uddyber:

- Ens fremmeste opgave er at gøre borgeren uafhængig af en selv. Det vil blandt andet ske ved at medvirke til udviklingen af et stærkt netværk omkring den unge.

Livsprofessionelle på banen

Mette Heidemann i Kalundborg er enig. Hun taler

om fagprofessionelle og livsprofessionelle. De livsprofessionelle er i den sammenhæng borgeren selv, forældre og pårørende samt øvrige i netværket omkring borgeren.

Modsat fagprofessionelle så er det at være livsprofessionel ikke et lønnet job.

- Det er vigtigt, at man som fagprofessionel evner at anerkende livsprofessionelle – både den unge selv og netværket. Det er dem, som ved, hvor skoen trykker. Samtidig har vi som mennesker bedst af at have nogen i vores liv, som ikke får løn for at være der, siger Mette Heidemann.

Opgør med monofagligheden

Tilsvarende oplever Mette Heidemann, at monofagligheden er på retur. I Kalundborg Kommune taler de om "T-formede" kompetencer.

- Du skal have egen dyb faglighed, som er den lodrette streg i "T'et". Samtidig skal du kunne samarbejde på tværs, som er den vandrette dimension, fx med sundhedsprofessionelle, siger Mette Heidemann, der ser den tilgang som essentiel for borgeren.

- Vi har et stort ansvar for, hvordan vi bruger borgers tid bedst muligt. Her giver det klart bedst mening, at vi evner at sætte ind med de rigtige indsatser på det rigtige tidspunkt og i samarbejde med andre, hvis det er nødvendigt. Det andet er spild af liv og spild af penge, slutter hun.

Uddannelser i fremtidens lys

Uddannelsesledere fra UCL og den nye fusion Københavns Professionshøjskole oplever nye tendenser på socialområdet, som kræver en anden type fagligheder fra fremtidens socialarbejdere

Af Thorsten Asbjørn · Foto UCL

Det er en anden opgave at være socialarbejder i dag end for 15 år siden – og fremtiden kalder på stadig nye pædagogiske kompetencer. Sådan lyder meldingen fra to af landets store uddannelsesinstitutioner.

- Fremtiden stiller krav om pædagoger, som er kreative og innovative. Det er afgørende, at de kan tænke med på udvikling af fremtidens socialpædagogiske løsninger. Fordi udviklingen går så stærkt i kommunerne og i samfundet generelt, er det nødvendigt, at man som socialpædagog kan skabe løsninger, som matcher tidens behov, siger Anders Nørgaard, uddannelseschef på Pædagoguddannelsen i Svendborg og Læreruddannelsen på Fyn, UCL.

Tilsvarende er der brug for nytænkning for at møde fremtidens udsatte-målgrupper, påpeger han.

- Vi ser flere komplekse problemstillinger inden for det sociale område, og det betyder selvsagt også, at vi skal udvikle den socialpædagogiske praksis, siger Anders Nørgaard, der inden stillingen som uddannelseschef på UCL i 2017 kom fra et mangeårigt job i Odense Kommune som chef for Indsatser for børn og unge.

Han ser et behov for socialarbejdere, som i stadig højere grad evner at indgå i tværfaglige miljøer.

- Når problemerne bliver mere komplekse, er det væsentligt at udnytte fagligheder fra andre professioner, siger Anders Nørgaard og nævner samspil-

let med sundhedsprofessionelle som et eksempel på fremtidens arbejdsfelt for pædagoger.

Det fælles sprog

Tina Nielsen er afdelingsleder for efter- og videreuddannelsen inden for det sociale område på den nye Københavns Professionshøjskole, en fusion mellem Metropol og UCC. Hun nikker genkendende til billedet fra Fyn. Tina Nielsen oplever således, at kommuner og selvejende aktører allerede nu er ved at uddanne deres socialfaglige medarbejdere til en ny virkelighed.

- Er man socialrådgiver i en kommune eller på et bosted, så hedder en af fremtidens kernekompetencer "relationel koordinering", siger Tina Nielsen og forklarer:

- Målgruppen har altid været tværfaglig på voksenområdet, men denne tendens forstærkes i disse år. Tværfagligheden er rykket ind i den socialfaglige praksis på en ny måde, fordi der i højere grad arbejdes tværfagligt i teams i praksis. Det betyder, at der er et stort behov for at skabe et fælles sprog og fagligt fundament og en fælles tilgang til borgeren at arbejde ud fra. Heri ligger den relationelle koordiningsopgave.

Tina Nielsen tilføjer en yderligere dimension:

- Samarbejdet med pårørende og civilsamfundet får mere og mere vægt. Der er tale om et paradigmeskifte, hvor der før har været en tendens til at se

” *Fremtiden stiller krav om pædagoger, som er kreative og innovative. Det er afgørende, at de kan tænke med på udvikling af fremtidens socialpædagogiske løsninger.*

Anders Nørgaard, uddannelseschef på Pædagoguddannelsen i Svendborg og Læreruddannelsen på Fyn, UCL



de pårørende som besværlige, så er det helt afgørende, at socialarbejdere anskuer pårørende som en resurse og samarbejdspartner – og dermed en del af den faglige indsats. Det er også relationel koordinering, som der er brug for på det plan, siger hun.

Farvel til omsorgsrollen

Den socialfaglige indsats vil for fremtiden blive endnu mere orienteret om at bringe den udsatte unge eller voksne ind i netværk. Mindre langvarig omsorg – mere udadrettet og facilliterende fokus.

- Hvor meget socialfagligt arbejde førhen har været drevet af stærke omsorgsgener omkring den enkelte borger, så kalder fremtiden på socialarbejdere, som arbejder mere guidende. De skal hjælpe borgeren med at finde sin plads i civilsamfundet, i uddannelsessystemet, job, sportsklubben, biblioteket, kulturlivet osv. Der er fokus på borgerens sociale inklusion i de lokale fællesskaber. Du skal som fagprofessionel være netværksskabende og facilliterende, siger Tina Nielsen og fortsætter:

- Det er en bevægelse væk fra en individorienteret støtte til at arbejde i gruppeprocesser – og metodisk til at inddrage borgerens hele netværk og muligheder for at opbygge nye fællesskaber. Det er også en bevægelse, som kræver, at man som fagprofessionel aflægger sig sin ekspertrolle og sit omsorgsgen. De seneste års erfaringer har faktisk

vist, at borgerne får langt mere ud af indsatser, hvor borgerne selv og deres netværk er bedre inddraget og aktive. Her har de fagprofessionelle en vigtig rolle i at guide og samskabe.

Klar til konstant udvikling

Fremtidens socialarbejder har i det lys vanskeligt ved at læne sig tilbage og finde ro med, at hvad der virkede i går, også virker i morgen. Uddannelsesinstitutionerne er opmærksomme på, at der er brug for profiler – hvad enten det er på grunduddannelserne eller efter- og videreuddannelserne – som er nysgerrige på konstant kompetenceudvikling.

- Som pædagog kommer du til at arbejde langt mere med specialviden. Du skal være parat til konstant at læse videre og tilegne dig nye kompetencer. I disse år er der stort fokus på dokumentation og det at vise effekter af indsatserne. Om fem år kan fokus ligge et andet sted. Det afgørende er, at man som socialarbejder er motiveret til hele tiden at bygge på, siger Anders Nørgaard.

Tina Nielsen supplerer:

- Den enkeltes kompetenceudvikling er et helt centralt led i den fortsatte udvikling af socialområdet. Det, at man kan forholde sig reflekteret til sin egen praksis, og at man kontinuerligt formår at udvikle og løbende forbedre sin egen praksis, kan føre til bedre indsatser for borgerne – og dermed nye veje til velfærdsudviklingen.



Den praksisnære ekspert:

Vi får brug for en ny type specialister

Ida Schwartz, socialpædagog, cand.psych. og ph.d., University College Lillebælt, forsker i børn og unge i udsatte positioner og er med til at udvikle fremtidens kompetencer ude i praksis. En ny fagfaglighed, som reelt sætter brugerne i centrum, er behovet, lyder meldingen

Af Thorsten Ashbjørn · Foto: Ole Risbjerg, Øjenhøjde Video og Foto

"Vi er som samfund kommet langt med den fagfaglige specialisering, men vi har også nået grænsen. Der bliver behov for en anden måde at bruge specialisering på, nemlig evnen til i højere grad at bruge sin faglighed i det almene. Det skal sikre, at specialiserede indsatser ikke bliver ekskluderende, men hjælper brugeren ind i almene livssammenhænge. Det er et markant opgør med vores traditionelle ekspertforståelse, men helt afgørende for, at vi i langt højere grad end i dag kommer til at arbejde med sociale indsatser fra et brugerperspektiv. Det betyder, at indsatserne skal virke i de unges liv, der hvor de lever med andre unge.

Og her er vi ved kernen: Fremtidens fagfaglighed tager netop afsæt i et brugerperspektiv. Jeg ved godt, at mange vil sige, at det allerede sker nu, men vi har slet ikke grebet om det endnu. Den form for brugerperspektiv, som jeg taler om, er optaget af at undersøge det enkelte menneske i hele dets hverdagsliv og ikke kun de problematikker, som knytter sig til det ene område, hvor fagpersonen er involveret.

Det næste spørgsmål, som melder sig, er, hvad vi stiller op med den indsamlede viden. Og her er det, at socialarbejdere i fremtiden ikke skal lave sociale indsatser for den unge, men i langt højere grad fokusere på at inddrage og muliggøre, at den unge selv kan handle. Her er det langt fra nok at tale med den unge om fritidsaktiviteter, foreslå badminton og så køre vedkommende derhen. Vi er lige vidt, hvis den unge oplever at være isoleret til badmintontræningen. Det betyder, at vi skal bruge vores viden i et samarbejde med andre fagpersoner eller frivillige til at åbne vores institutioner og foreninger for de unge. Det er et betydningsfuldt men vanskeligt arbejde.

Et brugerperspektiv er komplekst og kræver en langt større indsats, hvor du som fagperson både skal være dygtig til at lytte til den unge og til fagpersoner inden for andre områder for at forstå barriererne for eksempel på uddannelsen eller i idrætsskubben. Hvad handler problemerne konkret om?

A portrait of Ida Schwartz, a woman with short brown hair and glasses, wearing a black turtleneck and a black and white patterned jacket. She is standing in a hallway with a blurred background.

” *Det er et markant opgør med vores traditionelle ekspertforståelse, men helt afgørende for, at vi i langt højere grad end i dag kommer til at arbejde med sociale indsatser fra et brugerperspektiv*

Ida Schwartz, socialpædagog, cand.psych.
og ph.d., University College Lillebælt

Men det er ikke nok, at vi kan sige til hinanden, at vi er gode til tværprofessionelt samarbejde. Det tværprofessionelle samarbejde skal hele tiden fokusere på, hvordan det gavner den unges livsførelse.

Vi skal som fagpersoner dannes til at virke sammen med andre og de mennesker, som vi skal hjælpe. Derfor er det et fortsat opgør med fagfaglige delområder – den unge skal stå aktivt i centrum og mærke, at der er fagpersoner omkring, som udforsker, hvad problemerne i den unges liv handler om, og hjælper med at udlægge en sti, hvor den unge selv træder sine skridt.”

Troen på relationens kraft

Samarbejde med frivillige i socialt arbejde rummer et stort uudnyttet potentiale, men det stiller nye krav til professionelle om at turde træde til side og acceptere det uvisse, lyder det fra Center for Frivilligt Socialt Arbejde

Af Peter Borberg · Foto: Center for Frivilligt Socialt Arbejde

Der er i disse år grøde i den frivillighed i civilsamfundet, der knytter sig til det sociale område. Den glæde og livskvalitet, som er forbundet med at gøre noget godt for andre på frivillig basis, vinder frem. Det mærker man blandt andet hos Center for Frivilligt Socialt Arbejde i Odense. Når centret foretager målinger og spørger ind til, hvad der får folk til at engagere sig frivilligt i socialt arbejde, så lyder det samstemmende svar:

For at gøre en forskel.

– Det er muligheden for at kunne give noget, som driver det sociale frivillige arbejde. Det har en kæmpe værdi i sig selv at kunne hjælpe andre mennesker, siger Dorte Nørregaard, udviklingsleder, Center for Frivilligt Socialt Arbejde.

Hun fremhæver peer-to-peer-metoden, hvor en person med en baggrund som eksempelvis socialt udsat frivilligt hjælper et andet menneske, som befinder sig i en vanskelig livssituation.

– Peer-to-peer kan have enorm betydning for ikke alene den, der får støtten, men også for den, der giver den, siger hun.

Én løsning kan ikke stå alene

Men selv om det frivillige engagement i det sociale arbejde har fået en opblomstring, så ligger der stadig et stort potentiale, som blot venter på at blive forløst, påpeger udviklingslederen.

– Det er langt overvejende resursestærke personer, der involverer sig i socialt frivilligt arbejde, og det

skyldes formentlig, at vi fortsat har for lidt fokus på at se på de resurser og kompetencer, der eksempelvis ligger hos mennesker, som kunne blive peer-to-peer frivillige.

Dorte Nørregaard fremhæver et essentielt element ved hele frivillighedstanken, nemlig ideen om at åbne for et bredere udbud af relationer og muligheder i fællesskaber.

– Der ligger bag frivillighedstanken en vigtig erkendelse, som handler om, at én professionel løsning til et socialt udsat menneske ikke løser noget alene. Det er et fattigt liv, hvis der kun bliver taget vare på et menneske af professionelle. Mennesker skal bringes ud i forskellige fællesskaber, ligesom de skal indgå i flere relationer, og her byder de frivillige sig til som en ekstra dimension i det sociale arbejde, siger Dorte Nørregaard og slår dermed også tonen an for en ny rolle for fremtidens professionelle på det sociale område:

– Som professionel socialarbejder kommer man i fremtiden til i langt højere grad at arbejde med at styrke relationer, fællesskaber og interagere med frivillige.

Den dobbelte spejling

Overfor Dorte Nørregaard sidder Cathrin Filip Johansen, som er uddannelseskoordinator hos Center for Socialt Frivilligt Arbejde. Også hun er optaget af den relation, som frivillige kan tilføre området for socialt udsatte.

” *Det er muligheden for at kunne give noget, som driver det sociale frivillige arbejde. Det har en kæmpe værdi i sig selv at kunne hjælpe andre mennesker*

Dorte Nørregaard, udviklingsleder,
Center for Frivilligt Socialt Arbejde



– Når du har en professionel socialarbejder og en bruger, så har du samtidig en asymmetrisk magt-relation. Her kan den frivillige noget særligt, fordi den frivillige kan gå uden om magten og etablere en relation, som er mere ligeværdig, hvilket blandt andet skyldes det helt basale forhold, at frivillige ikke bliver betalt for at være der, men er der, fordi de simpelthen bare gerne vil, siger Cathrin Filip Johansen og vender tilbage til peer-to-peer:

– I peer-to-peer-metoden er der den helt afgørende facet, at den frivillige selv har stået i en lignende situation som brugeren, og det tilføjer en værdifuld spejling til relationen, som finder sted på flere planer: dels at den frivillige personligt kender til brugerens problemstilling, dels at den frivillige repræsenterer håbet om et bedre liv – at det kan lykkes at komme ud på den anden side, siger Cathrin Filip Johansen.

Start i skyen

Dorte Nørregaard understreger, at frivillige i sociale indsatser altid kræver, at man inden for det pågældende sociale tilbud får talt grundigt om, hvad der giver mening.

– Det er helt afgørende, at man starter oppe i skyen og får indkredset, hvad det er for nogle resurser, man ønsker at gøre brug af i inddragelsen af frivillige. Står man med en ung, som har brug for at møde en resursetærk voksen, som vedkommende kan spejle sig i, fordi netop denne frivillige har erfaring med, hvordan man lever et godt liv? Står man med en ung, som har brug for den forståelse og identifikation, som ligger i peer-to-peer? Eller står man med en ung, som har brug for begge dele? Den type spørgsmål skal man finde svar på, siger Dorte Nørregaard.

En del af kerneløsningen

Når det alligevel ofte kan være svært for eksempelvis den professionelle socialarbejder og afdeling at opnå det fulde udbytte af frivillighedens potentiale, så skyldes det ifølge både Cathrin Filip Johansen og Dorte Nørregaard flere faktorer.

– Vi ser ofte, at frivilligheden bruges som et løst supplement i den sociale indsats, men det, som vi i virkeligheden skal frem til, er, at den frivillige bliver set som en del af selve kerneløsningen. Men det kræver, at man på det professionelle niveau ser

på sig selv og den frivillige med andre øjne, siger Dorte Nørregaard og tilføjer:

– Noget af det, som man bliver trænet i, når man fx er socialpædagog, er, at 'jeg er løsningen på den udsattes problemer'. Selvfølgelig er det godt, at socialpædagogen har en høj faglighed og er professionel, med vedkommende skal se sig selv om én blandt flere relationer og turde sige: 'Jeg er ikke svaret – jeg er en brik i en større indsats.'

Den professionelles åbenhed

Ifølge Dorte Nørregaard og Cathrin Filip Johansen er frivilligheden i socialt arbejde til syvende og sidst en tro på relationens kraft.

– Inddragelse af frivillige i arbejdet med socialt udsatte bør dybest set bunde i en tro på, at der er andre relationer end de professionelle, som kan være gode for det udsatte menneske. Når man arbejder med frivillige, kræver det fra den professionelles side en åbenhed for, at der kan ske uventede ting, og der er noget, du ikke kan kontrollere. Den professionelle skal for en stund turde træde til side og acceptere det uvisse, siger Cathrin Filip Johansen.

Dorte Nørregaard fortsætter:

– For en professionel kan det føles som et farligt sted at bevæge sig ud i, når man lader en anden – uden en professionel baggrund – byde ind i den sociale indsats. Det kræver en vis form for risikovillighed og en bevidsthed om, at man ikke skal skåne mennesker mod relationer. Vi skal tværtimod lære, at vi møder relationer gennem hele livet. Nogle virker, og så er der andre, som ikke virker, men som vi så kan forlade. Vi gør et udsat menneske en bjørnetjeneste, hvis vi siger, at 'du er simpelthen så udsat, at det er bedst, at du bare har en relation til mig'.

Support om relationen

Samtidig anerkender både Dorte Nørregaard og Cathrin Filip Johansen, at der også kan være dilemmaer og udfordringer forbundet med et øget samarbejde med frivillige.

– Uanset om det er den resursetærke lægmand, eller det er peer-to-peer, der træder ind som frivillig, så kan du aldrig vide dig helt sikker på, hvad du får. Og når det fx gælder peer-to-peer, så har vi ind imellem set, at den frivillige kommer til at virke som et dårligt forbillede, fordi vedkommende kommer til at fremstå som billedet på, hvordan man



bliver en god hjemløs, en god misbruger eller lignende. Her er det afgørende, at der er en support omkring den unge og den frivillige, så relationen ikke bevæger sig i den forkerte retning, siger Cathrin Filip Johansen.

Livets vendepunkt

Alligevel tøver man hos Center for Socialt Frivilligt Arbejde ikke med at fremhæve det frivillige potentiale i den sociale praksis. Dorte Nørregaard fremhæver, at den frivillige i bedste fald kan komme til at repræsentere det, som mange mennesker oplever på et tidspunkt i deres liv, nemlig et vendepunkt, hvor mødet med "den betydningsfulde ene" får afgørende betydning.

– Det kan være mødet med ham fra lystfiskerforeningen, som tager den unge med ud at fiske, og så finder de sammen en ro i det, som får stor betydning for den unge resten af livet, siger hun og nævner som eksempel et forløb fra en midtjysk kommune, hvor frivillige mentorer blev inddraget i professionelt regi med en gruppe sårbare unge.

– De frivillige var nogle personligheder, som aldrig ville kunne komme i betragtning i en rekruttering af sociale arbejdere, men som alligevel kom med nogle individuelle resurser, der i arbejdet med de unge udløste et potentiale, som ingen havde kunnet se på forhånd – og det er præcist det, som frivilligheden kan, slutter Dorte Nørregaard.

” *Når man arbejder med frivillige, kræver det fra den professionelles side en åbenhed for, at der kan ske uventede ting, og der er noget, du ikke kan kontrollere*

Cathrin Filip Johansen,
uddannelseskoordinator hos
Center for Socialt Frivilligt Arbejde

Center for Socialt Frivilligt Arbejde

Center for Socialt Frivilligt Arbejde holder til i Odense og producerer blandt andet viden om danskernes frivillige engagement samt metoder og redskaber til organisations- og netværksudvikling i samspillet mellem civilsamfund, kommuner og virksomheder.

Læs mere på www.frivillighed.dk

TEMA | FREMTIDENS SOCIALE MEDARBEJDERE

Jeg har noget vigtigt, jeg gerne vil fortælle

Sidsel Høgenhaug har gjort det til sin livsopgave at dele ud af sine erfaringer og sin historie som tidligere bruger hos blandt andet Den Sociale Udviklingsfond. Hun vil give behandlingssystemet brugbar viden og bud på nye sociale løsninger

Af Peter Borberg

Sidsel Høgenhaug er ikke i tvivl om, hvad hun vil med interviewet. Hun har nemlig gjort det til noget nær sin livsopgave at gøre behandlingssystemet – socialpædagoger, sygeplejersker, psykiatrien osv. – klogere på, hvordan det er at være den udsatte unge, som befinder sig i systemerne, og hvad der er brug for.

– Jeg har noget vigtigt, jeg gerne vil fortælle, siger Sidsel Høgenhaug, da hun hører, at emnet for interviewet netop skal handle om, hvordan brugernes viden kan være med til at forme fremtidens sociale indsatser.

– Det har været en vanskelig beslutning for mig at stå frem i offentligheden, for jeg higer ikke efter den anerkendelse, der ligger i, at jeg er kommet ud på den anden side og har fået en god tilværelse, men jeg føler, at jeg sidder med en viden fra mit eget liv, som er både brugbar og relevant at bringe ind i de professionelle systemer, siger Sidsel Høgenhaug, da vi møder hende på Cafe Frida i hjertet af Aarhus.

– Jeg ved, hvordan det er at være ung og udsat, men jeg er i dag et sted, hvor jeg kan se det hele udefra. Det giver mig en anden position end både den udsatte unge og den professionelle behandler.

Altid haft håbet

Siden 2005 var Sidsel Høgenhaug tilknyttet psykiatrien og behandlingssystemet, hvor hun blev kastet frem og tilbage mellem forskellige tilbud og indsatser. Hun var ekstremt selvskadende og selvmordstruet, og hun endte med at få stillet diagnosen paranoid skizofreni og blev tildelt førtidspension. I journalen stod der, at Sidsel Høgenhaug var ”kronisk selvmordstruet”.

– Jeg har altid haft håbet om, at det kunne blive godt, siger Sidsel Høgenhaug og peger på en bestemt dato, hvor hendes liv for alvor vendte. Det var den 3. marts 2013.

– Jeg var lige blevet udskrevet fra ’psyk’ med den besked, at de ikke kunne hjælpe mig mere. Jeg havde spist glasskår og var blevet opereret. Jeg stod ved kanten, hvor det handlede om, hvorvidt jeg skulle leve eller ikke leve. Jeg valgte det første. Det blev et breaking point og starten på en rejse, hvor jeg langsomt begyndte at trække ud af medicin og behandling.

Mod alle odds ændredes tingene langsomt til det bedre, og siden 2016 har Sidsel Høgenhaug været rask. Hun har ikke længere brug for psykiatrisk behandling og får heller ikke længere medicin, og hun



Foto: Peter Borberg





Foto: Peter Borberg

Sidsel Høgenhaug

Sidsel Høgenhaug er 31 år og bosiddende i Aarhus, hvor hun læser til ingeniør. Hun blogger og holder foredrag om sin brugerbaggrund i diverse sociale systemer og tilbud og kan blandt andet følges på Facebook, hvor hun blogger på siden Liv uden sygdom. Sidsel Høgenhaug er i dag mentor hos Den Sociale Udviklingsfond.

er samtidig i fuld gang med uddannelsen til sundhedsteknologiingeniør i Aarhus.

– Egentlig kunne jeg sagtens have valgt at slette de tolv år af mit liv, hvor jeg var syg, og så ellers blive ingeniør og leve et almindeligt liv. Men sagen er, at jeg har en historie, som kan give mening for andre. Jeg indså, at jeg kunne blive en kapacitet på grund af min brugererfaring, siger Sidsel Høgenhaug, der blandt andet blogger om sine erfaringer og tanker, ligesom der også er rift om hende som foredragsholder for professionelle repræsentanter fra behandlingssystemet.

Et redskab til at se sig selv

Et af de emner, som mange professionelle har sær-

lig stor interesse for, er Sidsel Høgenhaugs syn på dokumentation.

– Det er langt fra en selvfølge, at man som bruger bliver inddraget i behandlernes dokumentationsarbejde, og det er en kæmpe fejl, fordi man derved misser et muligt værdifuldt arbejdsværktøj for den enkelte bruger, siger Sidsel Høgenhaug, der i sin tid selv var med til at skrive statusser og journaler.

– For mig udsprang dokumentationen af en interesse for at vide, hvem der vidste hvad om mig, men i dag kan jeg se, at der var meget mere i det end det. Inddragelsen i dokumentationsarbejdet var for mig et fantastisk godt redskab til, at jeg for en stund kunne se mig selv fra en anden vinkel. Når jeg satte mig ned og formulerede mig, gav det mig

en distance til, hvad der måske var foregået under en vagt, og det gav mig samtidig et indblik i, hvem jeg var, når man så mig udefra.

Sidsel Høgenhaug husker engang, hvor hun sad til et statusmøde med kommunen og sin daværende kontaktperson. Da den nedskrevne status blev lagt på bordet, kunne hun slet ikke genkende sig selv.

– Den fokuserede udelukkende på alt det negative og på udfordringerne, men der var faktisk også noget positivt at sige, så derfor skrev jeg en status selv, som jeg lagde på bordet, fordi jeg syntes, det var vigtigt også at få den anden side af historien frem, fortæller Sidsel Høgenhaug.

Det var først, da hun blev indskrevet hos Den Sociale Udviklingsfonds afdeling i Nordjylland, SUF Nord, at hun som en selvfølge blev inddraget, når der skulle skrives status til kommunen.

– Hos SUF Nord fik jeg lov til selv at formulere mig, og det gjorde, at jeg følte mig set og hørt på en respektfuld og omsorgsfuld måde, der i sig selv var med til at understøtte den samlede indsats, siger Sidsel Høgenhaug, der allerede nu går med overvejelser om, hvordan hun en dag kan bruge sin tekniske ingeniørbaggrund til at udvikle det optimale og brugeregnete dokumentationssystem til fx bo-steder.

Manglende fælles sprog om selvskade
Et andet område, som Høgenhaug brænder for, er selvskadeproblematikken. Ifølge hende mangler der et fælles sprog systemerne imellem.

– Der findes et utal af holdninger og meninger om selvskade, men der mangler et fælles sprog mellem systemerne, og det risikerer at gå ud over eksempelvis den unge, som sidder midt i problemet, siger Sidsel Høgenhaug, der personligt har oplevet stor forskel på, hvordan der blev set på hendes selvskadeproblematik.

– Det er ikke uden betydning, om du bliver mødt med omsorg eller kontanthed, siger hun og tilføjer:

- Jeg blev engang behandlet, som om jeg var farlig, og jeg blev derfor isoleret fra omverdenen. Men virkeligheden var, at jeg ikke var udadreagerende og dermed ikke til fare for andre end mig selv, og jeg

havde mest af alt brug for, at der var et menneske, som satte sig ned og spurgte, hvordan jeg egentlig havde det. Jeg vil gerne, at systemerne bliver bedre til at trække diagnosen ud af ligningen og kigge mere på mennesket – og hvad mennesket kan i stedet for, hvad det ikke kan.

Det er den slags budskaber, som får professionelle behandlere til at spidse ører, og samtidig oplever Sidsel Høgenhaug, at responsen fra tilhørerne giver hende nye vinkler på historien. For få dage siden holdt hun et oplæg for 50 pædagogiske medarbejdere og sagsbehandlere, hvoraf nogle havde undret sig over, hvorfor selvskadende ofte skadede sig selv, når der var bestemte personer på arbejde.

– Det havde jeg aldrig selv tænkt over, men jeg kunne godt genkende situationen, som for mig gav god mening. Når du er selvskadende, befinder du dig i en ekstremt sårbar situation, hvor du måske søger kontakten fra én bestemt person. Men kontakten er ikke nødvendigvis lig med et ønske om en konfrontation af problemet, fordi det faktisk kan have den stik modsatte virkning.

Konkret brugererfaring

Sidsel Høgenhaug bilder sig ikke ind, at hun har samtlige løsninger på alle problemer, men det er heller ikke hendes ærinde. Hun ønsker først og fremmest at bringe konkret brugererfaring ind i det professionelle teoretiske arbejde.

– Jeg kan ikke forstå, hvordan der kan skrives så mange teorier om eksempelvis selvskade, uden at dem, som formulerer teorierne, reelt ved, hvordan det er at være den selvskadende, siger hun og slutter:

- Jeg har ikke nogen teoretisk baggrund. Alt, hvad jeg ved, er, hvad der har virket og ikke virket for mig. Men det har også en værdi.

Målrettet fokus på trivsel styrker den socialøkonomiske bundlinje

ARBEJDSMILJØ: Siden foråret 2017 har special minds arbejdet systematisk med trivsel blandt deres it-konsulenter, som alle har en autismeprofil. Projektet har både skabt øget trivsel og åbnet for nye ledelsesværktøjer

Af Peter Borberg

Et af de helt store mantraer inden for ledelses- og organisationstænkning i disse år hedder 'selvledelse'. Men når virksomheden er en socialøkonomisk virksomhed, hvis medarbejdere har en Autisme Spektrum Forstyrrelse, så skal de rette betegnelser og ledelsesværktøjer ikke altid findes i den nyeste ledeshåndbog.

Det har man taget konsekvensen af i forhold til it-konsulenterne i Erhvervsafdelingen i special minds, der hører under Den Sociale Udviklingsfond. Virksomheden, som på helt almindelige markedsvilkår konkurrerer om forskellige it-ydelser – og blandt andet har vundet tre gazellepriser 3 år i træk – skød i foråret 2017 gang i et projekt, som skal afdække, hvad der skaber størst mulig trivsel blandt medarbejderne.

– Dét, som er det særlige ved en socialøkonomisk virksomhed som vores, er, at vi skal levere ydelser til vores kunder efter reglen om udbud og efterspørgsel. Vi står samtidig med en gruppe medarbejdere, der besidder nogle helt særlige kompetencer, men som også kræver personlige og sociale hensyn. Her er det interessant at få undersøgt, hvordan vi kan opnå størst mulig trivsel blandt it-konsulenterne, fordi det i sidste ende også kommer vores kunder – og dermed vores konkurrenceevne – til gavn, siger Lise Krukow Engedal, direktionsassistent i special minds, der har hovedsæde i Viby, og som også tæller afdelinger i Kolding, Aalborg og Silkeborg.

Fagperson hjælper med ordene

Projektet har blandt andet gennemført en spørgeskemaundersøgelse samt fortløbende trivselsamtaler. Disse er foregået med deltagelse af en fagperson med speciale inden for autisme, som har bistået konsulenterne med at få sat de rette ord på det, der kan volde problemer i dagligdagen.

– Vores medarbejdere er meget konkret tænkende, og derfor har det været vigtigt, at eksempelvis spørgeskemaet er blevet formuleret sådan, at der spørges meget specifikt, forklarer Bente Nielsen, chef for forretningsudvikling i special minds, og oplyser i den sammenhæng, at projektet ikke har fyldt meget hos it-konsulenterne.

– Konsulenterne har taget positivt imod projektet, men det er meget uvant for dem at skulle sætte ord på et 'blødt' emne som trivsel. Men det understreger blot vigtigheden af, at vi fra ledelsens side er ekstra opmærksomme på problemfeltet og sætter ind med undersøgelser, fordi vi ved, at trivslen spiller ind på medarbejdernes præstationer, siger Bente Nielsen.

Tomgang skaber stress

Trivselsprojektet har ifølge Bente Nielsen og Lise Krukow Engedal først og fremmest tilført nye ledelsesværktøjer og derudover tydeliggjort nogle af de forhold, som påvirker medarbejderne positivt og negativt i deres arbejde. Noget af det, som

it-konsulenterne fx samstemmende udtrykker behov for, er konstant overblik og klarhed, ligesom det også er vigtigt, at der hele tiden er en tilgang af opgaver.

– It-konsulenterne får det ofte skidt, hvis de pludselig sidder uden en konkret opgave. Det er en vigtig viden for os, for det betyder, at vi skal have øje for, at der hele tiden er en opgave at række ud efter – af hensyn til medarbejderens trivsel, siger Bente Nielsen.

Sten ryddes af vejen

Hos special minds har man ansat en teknisk projektleder, der er til stede blandt it-konsulenterne, og som hjælper med at skabe flow i opgaverne og håndtere eventuelle uklarheder og udfordringer, så snart de opstår.

– Gennem projektet er det kommet til at stå lysende klart, at medarbejdertrivslen styrkes, når der hele tiden er en projektleder til stede, som kan rydde sten af vejen og skabe afklaring med det samme, fordi det ellers kan afføde stress, siger Lise Krukow Engedal og slutter:

– I forhold til den daglige ledelse af konsulenterne, har det haft stor værdi at få af- og bekræftet de hypoteser, vi har gået rundt med, fordi det skaber basis for at udvikle nye ledelsesværktøjer.



Special minds har adresse i Vækstpark for Socialøkonomi, der åbnede i 2017 på initiativ af Den Sociale Udviklingsfond. Vækstpark for Socialøkonomi har adresse på Gunnar Clausens Vej 68 i Viby ved Aarhus. Vækstparken, der fordeler sig over 7.400 kvadratmeter, har til formål at skabe ramme og netværk om socialøkonomiske virksomheder, der både ønsker at lave sorte tal på bundlinjen og arbejde ud fra en social profil.

Trivselsprojekt

Trivselsprojektet i special minds er gennemført i 2017. Projektet er finansieret af Den Sociale Udviklingsfond. Siden er der blandt andet blevet koblet en specialestuderende på projektet, som foretager analyser af nogle af de indkomne trivselssvar.

SUF starter **ny type** dagbeskæftigelse

Med etablering af et dagbekæftigelsestilbud hos SUF Skallen i Vanløse er det målet at skabe stabilitet og struktur for de unge, når de dropper ind og ud af tilbud

Af Peter Borberg

Udsatte unge med svære psykiske og sociale problematikker har ofte vanskeligt ved at holde fast i uddannelse, job, fritidsaktiviteter osv. De kommer til at stemple ind og ud af uddannelse og beskæftigelse, hvilket ofte fører til, at den unge havner i et tomrum, hvor deres strukturer falder sammen, mens der ventes på et nyt tilbud.

Den problemstilling har man øje for hos SUF Skallen i Vanløse, hvor de har unge i alderen 16-25 år, som ikke kan bo hjemme og heller ikke passer ind i eksisterende tilbud på fx døgninstitution. Det har fået SUF-afdelingen til at tænke nyt.

- Vi skal altid gøre vores ypperste for at hjælpe de unge med fastholdelse, men virkeligheden er, at det er en særdeles vanskelig opgave for mange af vores unge, som har en hel livshistorie, hvor de gang på gang har oplevet hurtigt at give op og droppe ud, siger Henriette Høst-Madsen, leder, SUF Skallen.

Baghuset skaber struktur

Det er her, tomrummet opstår, og det er dét tomrum, man nu har gjort noget ved hos SUF Skallen.

Med udvikling af et nyt dagbeskæftigelsestilbud "Baghuset", får de unge ikke længere mulighed for

at falde ud af dagligdagens rammer, når de af den ene eller anden grund dropper ud.

"Baghuset" er således en ny del af "SUF Skallen-pakken", så når unge bliver indskrevet, sikrer dagbeskæftigelsestilbuddet fortsat struktur, i det omfang de unge i en periode har brug for det.

- Det giver os mulighed for at yde en intensiveret indsats i forhold til uddannelse og beskæftigelse og derved undgå, at de unge fx kommer på kontanthjælp, siger Henriette Høst-Madsen og uddyber:

- Vi opretholder stabilitet og struktur for den unge, og der skal ikke startes helt forfra med at skabe hverdagsrammer, når et nyt tilbud er på plads. Baghuset er et tilbud til dem, som i en periode havner i en mellemzone, siger Henriette Høst-Madsen.

I Baghuset får de unge på daglig basis alt lige fra fysisk træning til samfundslære med fx viden om flytning og sygesikring, jobansøgnings-træning, mindfulness samt viden om sund kost.

- Det er et dagtilbud, som hjælper dem til at blive kompetente borgere, og som samtidig fastholder dem i sunde vaner. De har noget meningsfuldt at stå op til, siger Henriette Høst-Madsen.



Baghuset

SUF Skallen

SUF Skallen har base i Vanløse og tilbyder lejligheder til unge flere steder i Københavnsområdet. Målgruppen er unge mellem 16-25 år, som ønsker at bo for sig selv, men som har brug for omfattende støtte.

Dagbeskæftigelsestilbuddet er et alternativt tilbud til de øvrige beskæftigelsestilbud. I "Baghuset" får de unge en helhedsorienteret og sammenhængende indsats sammen med det øvrige tilbud efter servicelovens §107. Der er tale om en særlig indsats jf. serviceloven og dermed ikke tale om et tilbud efter beskæftigelsesloven.



Den Sociale Udviklingsfond involverende og dokumenterede udviklingsforløb

- 27 selvstyrende afdelinger fordelt over hele landet.
- 300 specialiserede og fagligt velfunderede ansatte.
- Mere end 25 års erfaring med skræddersyede socialpædagogiske løsninger.

Læs mere på:
www.suf.dk



SUF MAGASINET

– et gratis magasin med fokus på
individuelle socialpædagogiske løsninger

SUF Magasinet giver dig et fagligt indblik i Den Sociale Udviklingsfonds arbejde. Vi sætter ord og billeder på de mennesker, der får gavn af vores skræddersyede løsninger. Og vi giver dig interviews og baggrund med de bedste eksperter inden for det socialpædagogiske område.

Send en mail med navn og adresse til magasin@suf.dk, så modtager du magasinet kvit og frit med posten.



DEN SOCIALE UDVIKLINGSFOND