

december 2018

Brobygger Özlem Cekic:

” Tværfaglighed er
at kaste blikket tilbage
på mennesket

SUF

MAGASINET

TEMA

TVÆRFAGLIGHED



48

Veteraner cykler
sig hjem til livet

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 m.fl. · **Layout:** KreativGrafisk
Oplag: 1100 · *Forsidefoto:* Ryan Lash / TED.

6

Politikere på
Christiansborg
vil forenkle

32

Flere fagligheder
– én indsats

42

Socialøkonomisk
virksomhed med
jysk vokseværk

8

Mit udgangspunkt
er altid, at jeg
ikke ved nok

36

Med organisationen
i ryggen

12

Tværfagligheden
skal designes

16

Tværfaglighed
forudsætter stærk
monofaglighed

26

Tværfagligheden
starter i
hverdagslivet

18

Vi har talt om
tværfaglighed i 50 år,
men vi investerer stadig
ikke de nødvendige
ressourcer

22

Emil
i tværfaglighedens
centrum

38

Hybriden har
slået rod i
Storkøbenhavn

28

Spændingsfeltet
mellem trivsel og
udvikling

LEDER



Vi må aldrig blive for homogene

Af Michael Hansen, direktør, Den Sociale Udviklingsfond

Hvis der er et begreb, som kan afføde utallige nik og bevingede ord i såvel det private som offentlige, så er det begrebet *tværfaglighed*. De fleste er enige om, at der skabes de bedste forudsætninger for udvikling af nye idéer og løsninger, når forskellige fagligheder mødes og bringes i spil.

Alligevel er vi som samfund og på virksomheds- og organisationsniveau så langt fra lykkedes med at få det fulde udbytte af tværfaglighedens potentiale. Hverken i det private eller det offentlige. Det vidner regeringens nye udspil "Sammen med borgeren – En helhedsorienteret indsats" blandt andet om. Her lægger regeringspartierne netop op til at styrke mulighederne for samarbejde på tværs af forvaltninger og sektorområder, således at borgeren får en stærkere koordineret indsats. Det sker som en konsekvens af for megen silotænkning og for stor uigennemskuelighed i det offentlige system. Som flere fremtrædende forskere samtidig påpeger i dette nummer af SUF Magasinet, så har vi gennem årtier haft tværfaglighed på dagsordenen i samfundet, men for ofte har det været forbundet med flere benspænd end egentlige succeser.

Få steder i samfundet er tværfaglighed af så stor betydning som inden for det sociale område. Vi står hver eneste dag med mennesker i komplekse livssituationer, som kalder på komplekse løsninger. Der er ikke én fagprofil, der kan række hånden op og sige: "Jeg har løsningen!" Der er brug for, at flere fagligheder mødes om det, der er vores kerneopgave, nemlig at fordre en progressiv udvikling og styrke livskvaliteten for mennesker i udsatte positioner.

Noget af det, som vi derfor i disse år er optaget af i Den Sociale Udviklingsfond, er at sammensætte afdelinger og medarbejdergrupper, der vinder på en bred blanding af fagprofiler. Vi må aldrig blive

for homogene, da ethvert menneske har brug for at kunne blive kigget på med forskellige øjne, og vi har brug for hinanden til at 'forstyrre' og udfordre vores respektive faggrænser.

Selvfølgelig udgør socialfaglige profiler fortsat størstedelen af vores medarbejdere, men vi går i stigende grad efter at bringe nye faggrupper ind i de enkelte afdelinger. I dag har vi både sygeplejersker, fysioterapeuter, musikterapeuter og akademikere i vores medarbejderstab, fordi vi kan se, at det gør noget godt i arbejdet med de unge.

Men tværfaglighed kommer ikke af sig selv. Den kræver tid og ressourcer, og frem for alt udviklingen af en kultur, hvor man modigt tør stille sig frem med sin faglighed, og hvor man tillidsfuldt tør lade sig udfordre. En sådan tværfaglig kultur kræver stor ledelsesopmærksomhed, og samtidig ser vi i Den Sociale Udviklingsfond værdien af løbende efteruddannelse, for eksempel vores interne psykiatriuddannelse, der dels udvider den enkeltes faglighed, dels skaber et fælles sprog på tværs af fagskel.

Som selvejende aktør er det vores ydmyge ønske at bidrage med udvikling af tværfaglige metoder, der ikke kun er en styrke rundt om det enkelte menneske, men som også kan bredes ud og virke som inspiration hos vores samarbejdspartnere. Her oplever vi, at de kommuner, der også selv prioriterer tværfagligheden – ikke mindst ved at give den enkelte socialrådgiver den fornødne tid til at agere tværfagligt – opnår en øget kvalitet i den sociale indsats. Det er nemlig først, når vi fra alle sider prioriterer tværfagligheden, at vi lykkes med at skabe helhedsorienterede løsninger for mennesker, for hvem der ikke gives en enkelt facitliste.

God fornøjelse!

TEMA | TVÆRFAGLIGHED

Politikere på Christiansborg vil forenkle

Udsatte borgere skal have én udredning og én helhedsplan. I oktober 2018 præsenterede Sophie Løhde (V), minister for offentlig innovation, regeringens udspil ”Sammen med borgeren – En helhedsorienteret indsats”.

Målet er at rydde op i et tungt, uigennemskueligt og siloopdelt offentligt system. Planen betyder blandt andet, at indsatser fra syv forskellige lovgivninger og fire forskellige sektorområder samles i én ny hovedlov om helhedsorienterede indsatser til borgere med komplekse og sammensatte problemstillinger. Loven giver borgere mulighed for at få en koordineret indsats på tværs af fagområder. Læs mere på www.fm.dk.

Ja tak til mere tværfaglighed



Intentionen med det nye lovforslag er bestemt god, da det forenkler og samler indsatsen for det enkelte menneske. Samtidig er det vigtigt, at vi har øje for de mange udfordringer, som forslaget tager med sig, ikke mindst set i et tværfagligt lys. Sektorer og fagpersoner skal nu indgå i et meget tættere og mere forpligtende samarbejde. Skal denne tværfaglighed lykkes og vitterlig blive til gavn for det enkelte menneske i den udsatte position, så stiller det store krav.

Først og fremmest er nedbrud af silotænkning på samarbejdsniveau ikke nok; siloerne skal også nedbrydes på det økonomiske område, så det ikke er forskellige kasser, der styrer indsatserne. Dernæst skal der være tid og opmærksomhed til det tværfaglige. Der skal fremmes en kultur, hvor man gør sig umage for at få forskellige faglige vinkler ligeværdigt inddraget – og naturligvis i samarbejde med det enkelte menneske. Det kan bane vej for en ny idealistisk tænkning, hvor der gennem tværfagligheden tænkes og skabes nye veje, som ellers ikke står klart.

Susanne Bloch Jespersen, bestyrelsesformand,
Den Sociale Udviklingsfond

Mit udgangspunkt er altid,
at jeg **ikke** ved nok

Foto: Robin Skjoldborg



TVÆRFAGLIGHED: Debattør, forfatter og tidligere formand for Folketingets Socialudvalg Özlem Cekic er drevet af den overbevisning, at jo flere mennesker med forskellige baggrunde der kigger på en problemstilling, jo bedre er muligheden for at opnå bæredygtige resultater

Af Peter Borberg, journalist & mag.art.

– Grundlæggende handler det om nysgerrighed. Om at give plads til den andens synspunkt. Mit udgangspunkt er altid, at jeg ikke ved nok, når jeg møder et andet menneske. Du kan altid lære noget i mødet med et andet menneske, og det er faktisk langt mere interessant, end hvad du selv ved i forvejen.

Ordene kommer fra tidligere folketingspolitiker Özlem Cekic, der i de senere år har manifesteret sig som en af de mest fremtrædende brobyggere i Danmark. Spørgsmålet, som hun svarer på, handler om, hvordan man fremmer den tværfaglighed, der blandt andet skal til for at styrke indsatserne på det sociale område. Et emne, som Özlem Cekic har et ganske særligt forhold til, dels på grund af sin personlige baggrund som sygeplejerske inden for psykiatrien – hvor hun blandt andet har arbejdet med traumatiserede flygtninge og indvandrere, stofmisbrugere samt børn og unge – dels som tidligere formand for Socialudvalget i Folketinget.

– Jeg har som uddannet sygeplejerske min faglige opfattelse af, hvad jeg mener, der skal til for at styrke indsatserne på det sociale område, men min faglighed er kun en lille del af, hvad der samlet set bør gøres, og jeg anerkender, at der er andre, som har deres fagligheder. Derfor er det også så vigtigt, at vi evner at bøje os mod hinanden og ser forskelligheden som en styrke. Hvor fundamentalismen bor i den verdensopfattelse, der hedder sort-hvid, så er sandheden tit i nuancerne, siger hun.

Ingen har sandheden

Ifølge Özlem Cekic står og falder bæredygtige indsatser inden for eksempelvis udsatteområdet derfor med, at forskellige fagligheder taler sammen.

– Min erfaring er, at jo flere mennesker med forskellig baggrunde der kigger på en problemstilling,

jo bedre er muligheden for, at der opnås gode resultater.

Özlem Cekic nævner som eksempel de år, hvor hun arbejdede som sygeplejerske på børne- og ungdomspsykiatrisk afdeling ved Bispebjerg Hospital.

– Vi var mange forskellige faggrupper der arbejdede sammen, hvilket betød, at der ikke var én fagprofil, der havde sandheden, men at læger, fysioterapeuter, sygeplejersker osv. var nødt til at arbejde sammen for at komme så tæt som muligt på patientens problemer for at kunne finde de bedst mulige løsninger.

Unødvendige fagkrige

Özlem Cekic medgiver dog, at menneskets evne til at sætte sig selv til side for i stedet at respektere og anerkende det, man ikke selv kan – eller det, man ikke selv mener – kan være en til tider særdeles vanskelig udfordring.

– Nogle gange opstår der en fuldstændig unødvendig konkurrence om, hvem der er de rette til at løse en bestemt opgave. Det bliver til fagkrige, som fjerner fokus fra, hvordan vi bedst løser en opgave sammen til gavn for borgeren, siger Özlem Cekic og betoner i samme åndedrag, at det er en fagkrig, som tit opstår, samtidig med at der luftes frustrationer over for få hænder og for lidt tid.

– Tværfaglighed er blikket tilbage på mennesket, hvad enten det er patienten eller den udsatte unge – ikke på faggrænserne. Som velfærdsarbejdere er vi ikke sat i verden for at have opgaven, men for at skabe så gode rammer som muligt for et menneske. Det kan kun gøres i fællesskab med andre faggrupper, fordi udsatte menneskers udfordringer er komplekse og derfor har brug for mangfoldige løsninger.



Dialogkaffen og de tre t'er

Ambitionen om at bringe mennesker sammen, er også en væsentlig årsag til, at Özlem Cekic har indført det begreb, hun kalder "Dialogkaffe". Som en samlebetegnelse for aktivt at møde mennesker, der enten sender hende hademails, eller som er hendes erklærede modstandere.

– Jeg tror grundlæggende på, at hvis du møder et menneske med åbenhed, så skaber du også en åbenhed, siger Özlem Cekic, der tidligere på året blev inviteret til at holde en såkaldt TED Talk i New York – noget, der er ganske få danskere forundt – om idéen bag "Dialogkaffen". Millioner af mennesker verden over kunne via Youtube høre og se Özlem Cekic fortælle om vigtigheden af at dyrke samtalen og det personlige møde.

Hun sværger personligt til tre t'er, når hun inviterer til dialogkaffe – t for tid, tålmodighed og tillid.

– Tillid er noget, du bygger op, men det kræver tid og tålmodighed, siger Özlem Cekic og giver et konkret eksempel på, hvordan hun møder mennesker, som føler afmagt og til tider et had over for andre.

– Jeg snakkede med nogle udsatte drenge på Den Røde Plads på Nørrebro i København, og de følte et stort had mod danskerne. En af drengene havde en pistol, og da jeg så den, havde jeg mest af alt lyst til at vende mig om og gå, men så kom jeg i tanke om min egen barndom, siger Özlem Cekic, der selv kommer fra socialklasse 5 og kender samfundet fra bunden. Hun fortsætter:

– Jeg blev, fordi jeg kunne huske, hvordan vi i min egen barndom var bange for, at de voksne skulle gå, og derfor skubbede vi dem væk, så vi blev bekræftet i det, vi frygtede. Det er det mønster, vi skal bryde, når vi møder hinanden.

Özlem Cekic kommer i tanke om et kurdisk ord-sprog: "Hvis du er i tvivl om, hvad et andet menneske mener om dig, så mærk efter, hvad du mener om ham."

– Hvis du selv er bange, skaber du angst, hvis du er fordomsfuld, skaber du had. Vi er nødt til at være bevidste om, hvordan vi møder hinanden.

"Systemet" er en dårlig undskyldning

Det kræver samtidig, påpeger Özlem Cekic og vender tilbage til tværfagligheden, at vi bliver bevidste om, at vi hver især har et ansvar for, hvordan vi mødes og får det bedste frem i hinanden. Özlem Cekic går i den sammenhæng i rette med dem, der eksempelvis mener, at velfærdssystemerne er en hæmsko for tværfaglighed og udvikling.

– Jeg hører ofte mennesker, som taler om "siloer", "systemet", og om mennesker, der bliver "tabt mellem forskellige stole". Jeg har aldrig forstået, at det kan ske, fordi systemet er mennesker. Hvis du sidder som socialrådgiver og synes, det er for dårligt, at afdelingerne ikke taler nok sammen, så kan du tage telefonen og ringe til den afdeling, du gerne vil tale med.

Özlem Cekic understreger, at det personlige ansvar er lige så vigtigt som det fælles ansvar.

– Vi skal passe på, at vi ikke bliver systembevarende i stedet for systemforandrende. Vi skal forvente noget af politikerne, kommunen, forvaltningen osv., men man kan godt tage et personligt ansvar sideløbende. Vi har en tendens til, at det er andre, som skal gøre noget for at skabe et system, der sætter mennesker i centrum. Men det starter hos den enkelte velfærdsarbejder – de kan bare gøre det! Der er ingen grund til at vente. Tag røret og ring til den, du gerne vil i kontakt med ...

Özlem Cekic på scenen. Foto: Ryan Lash/TED



Özlem Cekic

Dansk-kurdiske Özlem Cekic (f. 1976), uddannet sygeplejerske, er brobygger, debattør, forfatter og foredragsholder. Hun har tidligere siddet i Folketinget for SF, hvor hun beklædte en række ordførerposter, blandt andet som socialordfører. Meldte sig ud af SF i 2016.

I 2018 blev Özlem Cekic set af millioner af mennesker, da hun holdt en TED Talk om "Dialogkaffe".

Tværfagligheden skal **designes**

Menneskehjernen er slet ikke skabt til tværfaglighed, og det kræver viden om både adfærd og psykologi at få tværfagligheden til at blomstre. Antropolog Tinna C. Nielsen fra Move The Elephant og Steffen Rasmussen fra Center for Social Nytænkning i Aarhus giver bud på tværfaglighedens udfordringer og uudnyttede potentiale

Af Peter Borberg, journalist & mag.art.

Der findes næppe den virksomhed eller organisation, som ikke vil påstå, at den vægter tværfaglighed højt. Men spørger man antropolog Tinna C. Nielsen fra forandringsorganisationen Move The Elephant for Inclusiveness, så ser virkeligheden temmelig anderledes ud.

– Hvis der sidder 15 mand i en medarbejdergruppe, som hver især prøver at skrive ned på et papir, hvad de forstår ved et bestemt kernebegreb, så vil det være til stor overraskelse for gruppen, at der er så mange forskellige opfattelser af det samme begreb, selvom alle tror, at de har talt om det samme gennem de sidste mange år. Det er blot ét eksempel på en af de skjulte barrierer, som opstår, når vi mødes og skal snakke på tværs af faglighed, siger Tinna C. Nielsen, der også bærer titlen adfærds- og systemdesigner med speciale i udvikling af blandt andet tværfaglige processer.

– Måden vi får sat tværfagligheden i brug, skal designes, slår Tinna C. Nielsen indledningsvist fast.

Årsagen er enkel. Ifølge antropologen er menneskehjernen nemlig slet ikke skabt til at arbejde tværfagligt.

– Selvom vi gerne vil fremstå inkluderende og rummelige og arbejde på tværs af fagdiscipliner, viden og erfaring, så ender det ofte med, at vi ikke er i stand til at bruge diversiteten, fordi vi som menne-

sker har svært ved at forholde os til mangfoldighed og forskellige perspektiver. Når man i en organisation, virksomhed eller arbejdsgruppe laver 'bordet rundt', hvor hver medarbejder fortæller, hvad de arbejder på, så er der ingen, som hører efter. Vi har svært ved at give slip på vores egen forståelses- og referenceramme, fordi det bringer os ud af vores trykzone. Den gode nyhed er imidlertid, at man kan designe sig ud af det og på den måde sikre, at mennesker automatisk bliver bedre til at forholde sig til andre fagligheder og arbejde tværfagligt.

Undersøgende og aktivistisk

Vi møder Tinna C. Nielsen på Ceres Allé i Aarhus, hvor hun er rykket ind i et par gamle barakker med navnet Center for Social Nytænkning. Et helt nyt arbejds- og udviklingsfællesskab for 35 forskere, iværksættere, studerende, projektmagere og fagpersoner, som alle arbejder på at udvikle og udbrede viden og ideer, der kan skabe nye sociale løsninger.

Bag Center for Social Nytænkning står Steffen Rasmussen, som kommer med en helt anden baggrund end Tinna C. Nielsen. Han er iværksætter og har med stor succes stiftet Fundamentet i Aarhus, der arbejder med udsatte og sårbare mennesker. Steffen Rasmussen vil dog gerne endnu bredere ud. Han ønsker at nytænke de sociale systemer, så de gavner mennesker og samfund mere.



Tinna C. Nielsen

Tinna C. Nielsen er antropolog og adfærds- og systemdesigner med speciale i udvikling af inkluderende processer, kulturer, organisationer og samfund, hvor mennesker og diversitet er drivkraften. I 2013 stiftede hun forandringsorganisationen Move the Elephant for Inclusiveness, der blandt andet arbejder med at fremme tværfaglighed og udvikling i virksomheder og organisationer. Hun er også grundlægger af non-profit initiativet Inclusion Nudges, der deler konkrete eksempler på adfærds- og proces-design, der fremmer inkluderende beslutnings- og samarbejdsprocesser.

Steffen Rasmussen og Center for Social Nytænkning

Steffen Rasmussen har arbejdet med udsatte mennesker gennem en årrække og var i sin tid med til at starte Fundamentet for udsatte unge i Aarhus. I februar 2018 tog han initiativ til oprettelsen af Center for Social Nytænkning i Aarhus, der er et arbejds- og udviklingsfælleskab, hvor iværksættere, projektmagere, forskere, studerende og fagpersoner arbejder på at skabe nye rammer for socialområdet.



– Jeg blev frustreret over, at jeg 'kun' kunne hjælpe de mennesker, som jeg var omkring her og nu, men ikke alle de mennesker, der ikke var i berøring med Fundamentet, siger Steffen Rasmussen, som er af den grundlæggende overbevisning, at hvis der skal ske radikale forandringer på socialområdet, så er det sagsbehandlere og ledere, som i samspil med de mennesker, de skal hjælpe, skal gøre de ting, der er brug for. Også det kræver et nyt tværfagligt blik.

– Det kræver i mange tilfælde både lovændringer og viden, og derfor har vi ønsket at skabe et nyt tværfagligt miljø, hvor kloge mennesker sammen kan forske, undersøge og udvikle nye sociale indsatser, der ikke blot ender som en trykt publikation, der står og samler støv ovre i et hjørne, men som også føjer den dimension på, der handler om, hvordan man eksekverer. Kort sagt et tværfagligt forum for både det undersøgende og det aktivistiske.

Den svære inklusion

Det er tanker, som tænder Tinna C. Nielsen, der i første omgang blev spurgt af Steffen Rasmussen, om hun kunne tænke sig at få sæde i et advisory board for det nye center. Tinna C. Nielsen ville dog tættere på. Dels fordi hun grundlæggende er nysgerrig på den tværfaglighed, der kan opstå, når mennesker bringes sammen, dels fordi hun tror på, at Center for Social Nytænkning kan bidrage til at redesigne systemerne i virksomheder og organisationer, så der skabes de bedste forudsætninger for tværfaglighed.

– Hvis man skal lære hinandens fagligheder at kende, så er man nødt til at være sammen, men spørgsmålet er, hvordan virksomheden eller organisationen rent praktisk griber det an, siger hun og pointerer, at det, der i høj grad er brug for, er en langt højere grad af inklusion.

– Den måde, vi i dag har designet mange af vores systemer på, tillader sjældent vores hjerner at in-

kludere nye ideer, fordi vi ikke genkender dem. Det får os til at tro, at ideerne ikke er kompetente, hvilket gør os utrygge, fordi vi i virkeligheden ikke bryder os om at forholde os til noget, som er nyt, og som ikke repræsenterer det, vi plejer at gøre, siger Tinna C. Nielsen.

Farlig tale

Antropologen stiller for en kort bemærkning skarpt på, hvad der eksempelvis sker, når en gruppe medarbejdere sætter sig sammen med det formål at "nu skal vi være tværfaglige".

– Én siger noget, en anden siger noget, en tredje siger noget, og så er man ligesom i gang. Men i virke-

ligheden har man allerede influeret hele gruppen med de allerførste ord. Vores hjerner påvirkes i ekstrem grad og lynhurtigt, og det betyder, at alle begynder at tale om det samme, selvom vi måske inderst inde mener noget andet, siger Tinna C. Nielsen og uddyber:

– Det kan godt være, at vi forstår hinandens fagbegreber, men det er sjældent, at vi giver os tid til at afdække, hvad forskellige mennesker kan lægge i det tilsyneladende samme begreb.

” Vi har svært ved at give slip på vores egen forståelses- og referenceramme, fordi det bringer os ud af vores tryghedszone.

Tinna C. Nielsen

I følge Tinna C. Nielsen er der tale om en gruppekonformitet, der opstår med det samme, og som dybest set handler om, at et menneske altid forsøger at tilpasse sig flertallet for at føle sig som en del af gruppen – det er en stærk psykologisk mekanisme og gruppedynamik.

– Psykologisk set har vi et behov for at høre til i en gruppe, og der er således nyere forskning, som viser, at flertallets perspektiv kan påvirke så meget, at de andre i gruppen ændrer perspektiv, fordi det center i hjernen, hvor vores perspektiv sidder, påvirkes. Det skyldes altså ikke kun vores behov for at blive accepteret i gruppen, at der går gruppekonformitet i samarbejdet. Derfor er det også decide-

ret farligt for den tværfaglige proces, hvis folk bare sidder og taler, og problemet er ikke blevet mindre af, at vi lever i en tidsalder, hvor vi bliver bombarderet med digitale mediers algoritmer, der udelukkende dyrker homogeniteten og ligefrem træner os i at lytte endnu mindre til hinanden.

Laveste fællesfaglighed

Fra den anden side af bordet lytter Steffen Rasmussen opmærksomt. Mange års praktisk arbejde med udsatte mennesker har givet ham den overbevisning, at det tit er den laveste fællesfaglighed, der får lov til at dominere.

– Det, der sker i en virksomhed eller organisation, er ofte, at der bliver fremelsket en kultur, hvor det er én bestemt type fællesfaglighed, der udstikker retningen. Men er det nok til at skabe de afgørende forandringer, og kan man påvirke denne fællesfaglighed? spørger Steffen Rasmussen og giver selv svaret.

– Min tese er, at de nuværende rammer og lovgivninger ikke er indrettet til at skabe mange af de nytænkninger, der er brug for på det sociale område. Der kan skrives masser af kronikker og laves masser af interviews, men hvis ikke rammerne ændres fundamentalt, så flytter det ikke noget. Det handler i høj grad også om at afsætte ressourcer til tværfaglighed.

Steffen Rasmussen slår ned på et eksempel, hvor en kommunes afdeling, Center for myndighed, havde op til 165 sager liggende på bordet hos hver sagsbehandler, mens det anbefales af Dansk Socialrådgiverforening at have maksimum 45.

– Du kan ikke være tværfaglig, hvis ikke du kan nå at trække vejret. Hvis du som virksomhed eller organisation vil tværfaglighed, så skal du også give dem, der skal være tværfaglige, mulighed for rent faktisk at være det.

Vis og føl

Bemærkningen er et stikord til det, der i mange år har været Tinna C. Nielsens helt store kæphest, nemlig ved hjælp af adfærdsvidenskab at designe nye muligheder, der fremmer tværfagligheden.

– Dybest set handler tværfaglighed om at komme til at føle nødvendigheden af en anden faglighed end ens egen eller et andet perspektiv frem for rationelt at forstå behovet. Det kan også gøres ved at designe samarbejdsprocesser, der tager højde for

de benskænd, der ligger inde i hjernen, siger Tinna C. Nielsen og giver et par eksempler:

– Når deltagerne i en gruppe starter med at skrive om deres ideer og begrebsforståelse, inden de taler, giver det en helt anden adgang til at afdække potentialet for forskellighederne. På samme vis kan eksempelvis et sagsforløb, der er illustreret med tegninger og farver, skabe et helt andet behov for at ville lave en forandring, fordi vi reagerer meget stærkt på det visuelle.

Det interessante er på den måde, fremfører Tinna C.

Nielsen, at det rent faktisk er muligt at skabe processer, hvor deltagerens hjerner åbner sig for det nye, der ligger lige foran, og hvor der tilmed kan vækkes en lyst til at opsøge det uventede og det skæve og derved kombinere nye tværfagligheder. Men det kræver tid og ressourcer.

– Ethvert system, der vil tværfaglighed, bør designes, så det er inkluderende over for den forskellighed, der ligger i tværfagligheden. Det kræver tid, og det kræver en forståelse for, at der ikke er nogen, som kan diktere kvaliteten af tiden. Sidst – men absolut ikke mindst – kræver det, at man sætter dem fri, hvis tværfaglighed man ønsker at sætte i spil. Når alt kommer til alt, er det dem, som har løsningen.



Det, der sker i en virksomhed eller organisation, er ofte, at der bliver fremelsket en kultur, hvor det er én bestemt type fællesfaglighed, der udstikker retningen

Steffen Rasmussen

TEMA | TVÆRFAGLIGHED

Tværfaglighed forudsætter stærk monofaglighed

- Vi skal hele tiden øve os i at kalde på hinandens fagligheder. Det er nemlig gennem tværfagligheden, at der opstår nye muligheder og nye synergier, siger Margrethe Langer, udviklingsdirektør i Den Sociale Udviklingsfond

Af Peter Borberg, journalist & mag.art.

Tværfaglighed er på daglig basis viklet ind i opgaveløsningerne hos Den Sociale Udviklingsfond (SUF). Anderledes kan og skal det ikke være inden for et socialpædagogisk indsatsområde med sårbare og udsatte mennesker, understreger Margrethe Langer, udviklingsdirektør, SUF.

– Hvis vi skal være i stand til at levere helhedsorienterede indsatser, så kræver det komplekse løsninger, hvor flere typer fagligheder sættes i spil. Tværfaglighed er i den sammenhæng helt essentiel for vores socialpædagogiske arbejde, fordi tværfagligheden bidrager til at styrke den sammenhængende og bæredygtige indsats for den enkelte unge. For socialkonsulenten handler det derfor om at vide, hvor ens egen faglighed starter og slutter og erkende, hvornår der er brug for en anden faglighed, siger Margrethe Langer.

Hun understreger, at vellykket tværfaglighed stiller store krav til monofagligheden.

– Den enkelte faglighed kan aldrig stå alene, men omvendt står og falder tværfagligheden med, at der eksisterer flere stærke monofagligheder.

Risiko for udvanding

Selvom enhver form for tværfaglighed stort set altid fremhæves som et aktiv, så understreger Mar-

grethe Langer, at tværfaglighed ikke er så ligetil, som det umiddelbart kan lyde. Udviklingsdirektøren peger på flere faldgrubber, hvis ikke tværfagligheden forvaltes rigtigt.

– Der ligger ofte en demokratisering på lur i tværfagligheden, som handler om, at vi skal være lige i vores faglige møde. Men det indebærer, mener jeg, en risiko for, at vi kommer til at udviske eller udvande den enkeltes faglighed. Konsekvensen bliver, at man ikke får det frem hos den enkelte, som der er brug for, siger hun.

Tilsvarende peger Margrethe Langer på, at der i den tværfaglige proces kan ligge en indbygget konflikt i forhold til at holde fast på sin monofaglighed.

– Hvis ikke man skaber de rigtige betingelser for tværfagligheden, sker der ofte det, at monofaglighederne kommer til at konkurrere eller rivalisere med hinanden. Er vi derimod bevidste om at give plads til hinandens forskelligheder, kan der opstå en dynamik og faglig energi, hvor vi bestræber os på at gøre det "lidt bedre" sammen.

Aldrig melde pas

Det er et mindset, som skal ligge dybt forankret i socialkonsulenterne hos SUF, fastslår udviklingsdirektøren.

” *Der er en grund til, at vi hos os taler om social-konsulenter og ikke socialpædagoger, fordi det netop handler om at kunne rådgive og lede en udviklingsproces for et menneske i en vanskelig livssituation.*

Margrethe Langer

– Vores socialkonsulenter skal altid være optagede af at komme hele vejen omkring den unge, og i det ligger også, at der aldrig meldes pas på en problemstilling. Tværfagligheden er til stede i kerneopgaven. Fra det øjeblik socialkonsulenten og den unge har defineret et mål, er socialkonsulenten bevidst om, at forskellige fagligheder skal sættes i spil, og der sørges løbende for at invitere nye fagligheder ind, i det øjeblik opgaveløsningen dikterer det.

Margrethe Langer fremhæver i den sammenhæng, at evnen til at kunne arbejde tværfagligt tager afsæt i nogle af de samme kompetencer, som socialkonsulenten besidder i selve arbejdet med den unge.

– Der er en grund til, at vi hos os taler om social-konsulenter og ikke socialpædagoger, fordi det netop handler om at kunne rådgive og lede en udviklingsproces for et menneske i en vanskelig livssituation. Og det er ikke nødvendigvis en socialpædagog, som løser opgaven, men en konsulent med en relevant faglig profil, siger Margrethe Langer.

Invitation til tværfaglighed

Den tværfaglige kultur, som hersker i hele SUF-organisationen, kommer ikke af sig selv. Ifølge Margrethe Lange er det således helt afgørende, at tværligheden bliver ledet og organiseret, så der bliver etableret nogle rum, hvor medarbejderen kan træde ind med sin monofaglighed, og hvor der findes en grundlæggende forståelse for de psykologiske mekanismer, der er på spil, når forskellige monofagligheder skal arbejde sammen.

– Hvis vi skal lykkes med tværfaglighed, så skal den have gode betingelser, og den skal understøt-



tes aktivt i hverdagen. Som medarbejder er det helt afgørende, at du oplever, at du bliver inviteret til at sætte din faglighed i spil, siger Margrethe Langer.

Det erfarer hun blandt andet selv, når hun gæster personalemøderne i SUF-afdelingerne. Her er der ofte faglige udfordringer på dagsordenen, og der bliver givet tid til at bringe forskellige fagligheder på banen.

– Det er møder, hvor der kaldes på forskellige fagligheder og perspektiver, og hvor der benyttes forskellige metoder til at aktivere tværfagligheden, så man samtidig sikrer, at man ikke kommer til at sige det samme eller 'smitter' hinanden med ord, siger Margrethe Langer.

Et fælles sprog

Samtidig betoner udviklingsdirektøren vigtigheden af, at der på tværs af afdelinger og socialkonsulenter findes et fælles sprog at orientere sig mod, og det er også en væsentlig årsag til, at der i SUF løbende investeres i forskellige former for efteruddannelse.

– Når vi for eksempel sender vores medarbejdere på psykiatriuddannelse, så er det en understregning af, at vi midt i tværfagligheden værner om en fælles socialfaglig faglighed. Det er til syvende og sidst den, som vores indsatser og tværfaglighed hele tiden retter sig mod, slutter Margrethe Langer.

FORSKER I TVÆRFAGLIGHED:

Vi har talt om tværfaglighed i 50 år, men vi investerer stadig ikke de **nødvendige ressourcer**

Tanja Dall, ph.d., post. doc. ved Aalborg Universitet, har gennem flere år forsket i, hvordan tværfagligheden lykkes i praksis. Ofte bliver det ved de gode intentioner, da der hverken er afsat tid eller skabt et rum til at udveksle faglighed

Af Thorsten Asbjørn, journalist

Alt imens der fra politikerne på Christiansborg barsles med en ny helhedsorienteret indsats med én koordinerende fagperson for udsatte borgere, så mener Tanja Dall, forsker i tværfaglighed, at det er alt for tidligt med et tværfagligt jubeludbrud over det nuværende udspil.

- Der er mange gode tanker i forslaget, men tværfaglighed sker aldrig af sig selv. Det kræver, at der afsættes ressourcer til at arbejde tværfagligt, påpeger Tanja Dall, ph.d., post.doc., Institut for Sociologi & Socialt arbejde, Aalborg Universitet.

Den tværfaglige forskning

Hun har i en årrække forsket i tværfaglighed i det offentlige, blandt andet har hun undersøgt det tværfaglige samarbejde i jobcentrenes rehabiliteringsteams, samarbejdet mellem sagsbehandlere i jobcentre og lægekonsulenter ved borgere på vej til førtidspension. Aktuelt er hun i gang med et forskningsprojekt, hvor hun undersøger samspillet mellem sundheds- og beskæftigelsesindsatser i resourceforløb. Og det er med dét, at hun udtrykker skepsis, når politikere og offentlige instanser præsenterer nye indsatser med styrket tværfaglighed.

- Det store spørgsmål er, hvordan man vil udforme den helhedsorienterede indsats i praksis. Hvis ikke der ændres i substansen, så vil et helhedsorienteret udspil, som det vi ser fra regeringen, blot tilføje endnu et lag med den koordinerende sagsbehandler, siger Tanja Dall og henviser til Bistandsloven fra 1976, der på lignende vis skabte en samlet og koordineret indsats om borgeren.

- Effekten af Bistandsloven udeblev, fordi der ikke fulgte ressourcer med til at implementere forandringerne. Eksempelvis er det vigtigt, at den koordinerende sagsbehandler også har bemyndigelse til at træffe beslutninger, siger forskeren.

Det virker!

At tværfaglighed har effekt er utvivlsomt, fastslår Tanja Dall og henviser til en række tidligere studier, hvor man har undersøgt effekten af tværfaglige indsatser. Her har det store TTA-projekt (Tilbage Til Arbejdet-projekt) fra 2012, hvor man undersøgte effekten af tidlig og tværfaglig indsats for borgere på sygedagpenge, blandt andet vist, at de kommuner, hvor implementeringen lykkedes, blev sygefraværsperioden reduceret med 2,2 uger.

Men en række forhold skal være på plads, for at tværfagligheden skaber værdi, pointerer Tanja Dall.

- Det er nødvendigt med en ensretning og fælles målsætning, så alle faggrupper arbejder i samme retning. De fælles mål skal være tydelige, men det er ofte en udfordring. Gennem de seneste 20 år har vi fået opbygget stadig mere specialiserede enheder, hvor det meget nemt bliver sådan, at hver faggruppe er optaget af sit eget fokus.

Samtidig er det indiskutabelt, at tværfaglighed kræver både tid og ressourcer til at finde hinanden.

- Tværfaglighed kræver god tid – både i mødet med borgeren og i møderne mellem de forskellige faggrupper, siger forskeren.

De vanskelige fælles mål

Det fælles mål for indsatsen er ikke nødvendigvis

nemt at definere, når forskellige forvaltninger og politiske systemer står med forskellige interesser. I regeringens seneste udspil til en ny helhedsorienteret indsats lyder målsætningen, at "borgere skal opnå et selvstændigt liv rettet mod beskæftigelse."

Her er det ifølge Tanja Dall tydeligt, at en politisk beskæftigelsesagenda, taler meget kraftigt. Men set fra et borger- og mere tværfagligt perspektiv, ville det være værdifuldt med tilføjelsen "meningsfuldt liv", så den overordnede målsætning lyder: "borgere skal opnå et meningsfuldt og selvstændigt liv rettet mod beskæftigelse."

- Der er mange faggrupper omkring udsatte borgere, som er dygtige til hver deres felt. Nogle hjælper for eksempel borgeren med at blive så sund som mulig, andre er dygtige til at støtte op om familielivet, andre kan hjælpe mod uddannelse eller beskæftigelse. Det vigtige er, at alle ser deres fagområde repræsenteret i målsætningen.

Tanja Dall

Tanja Dall, ph.d., post.doc., Institut for Sociologi & Socialt arbejde, Aalborg Universitet, har gennem flere år forsket i tværfaglighed. I relation til forskningsprojektet "Veje til førtidspension" (2012) har hun blandt andet studeret samarbejdet mellem sagsbehandlere i jobcentre og lægekonsulenter ved borgere tilkendt førtidspension. Hun har i de seneste år undersøgt det tværfaglige samarbejde i jobcentrenes rehabiliteringsteam. I sit nuværende forskningsprojekt undersøger hun samspillet mellem sundheds- og beskæftigelsesindsatser i ressourceforløb. Derudover har hun undervist i og skrevet om rehabilitering og tværfaglighed på beskæftigelsesområdet, og samarbejdet med flere kommuner om udvikling af deres samarbejde i rehabiliteringsteam.



Foto: Aalborg Universitet



Når det kører af sporet

Men derfra og til, at tværfagligheden virker i praksis, kan der være langt.

- Generelt er vi ikke gode til at gribe ud efter andre fagligheder, siger Tanja Dall og peger på noget af det, som ofte får tværfagligheden til at kuldsejle.

- Man skal ville tværfagligheden fra højeste niveau. Ikke bare ville med ord, men også afsætte de ressourcer, som er nødvendige. Det gælder blandt andet den tidligere nævnte tid til at skabe det tværfaglige rum.

Derudover forudsætter vellykket tværfaglighed også de rette fysiske rammer, viser forskningen.

- Faggrupperne skal have nem adgang til hinanden. Jo tættere de rent geografisk er på hinanden, jo bedre rammer er der for at etablere det personlige og faglige møde, som fordrer tværfaglig lydhørhed.

Konflikter må ikke parkeres

Tanja Dall har i sin forskning undersøgt, hvad der i praksis sker på beslutningsmøder, hvor flere faggrupper er repræsenteret, blandt andet i forbindelse med ressourceforløb. Her viser de tværfaglige vanskeligheder sig tydeligt.

- Der er en tendens til hurtigt at finde det, som man er enige om og glide hen over det konfliktfyldte, siger hun og understreger, at det ikke skaber effektfuld tværfaglighed.

- Tværfaglighed kræver, at der etableres et rum, hvor man tør argumentere for sin faglighed, og at man tilsvarende tør lytte. Man skal turde være forskellige og turde være uenige. Når det er tilfældet, så ser vi forskellighedens potentiale.

Det tillidsfulde rum kommer ikke af sig selv. Eksempelvis er det velkendt inden for sundhedssektoren, at læger er en faggruppe med stor gennemslags-

kraft, og hvor det kan være en udfordring for sygeplejersker og terapeuter at lade deres faglighed tale ligeværdigt. Her handler det om organisatorisk at skabe de rette rammer, pointerer Tanja Dall.

- Det kan eksempelvis være at skabe rum, hvor faggrupper kan udvikle en kollektiv faglighed. Et sådant rum kan skabe en faglig sikkerhed, som er en styrke i det tværfaglige rum.

Tværfaglig optimisme

Dermed kan Tanja Dall også drage en konklusion. Tværfagligheden har tre mulige udfald.

- Når den lykkes, så ser vi, at to plus to bliver til fem. I andre tilfælde ser vi, at tværfaglighed bliver til flerfaglighed, hvor faggrupper ikke finder fælles fodslag omkring borgeren og kommer til at køre parallelførløb. Endelig er der alt for mange eksempler på, at tværfaglighed ender i kampen om at få ret. Det bliver en konflikt mellem fagpersoner, og sker det, så risikerer vi, at borgernes perspektiv forsvinder fuldstændig, siger Tanja Dall.

Men selv om historikken ikke er med tværfagligheden, så nærer Tanja Dall en vis tværfaglig optimisme.

- Inden for beskæftigelsesområdet ser vi eksempelvis, at tværfagligheden lykkes i en række forskellige projekter og initiativer. Det gælder blandt andet i rehabiliteringsteam og ressourceforløb i de kommuner, hvor der rent faktisk er afsat ressourcer til den tværfaglige indsats.

Al slingrekurs til trods, så er Tanja Dall ikke i tvivl om, at fremtiden kalder på tværfaglige indsatser inden for det sociale område.

- Tværfaglighed er fuldstændig afgørende, hvis vi vil løse noget for borgere med komplekse problemstillinger.

” *Man skal ville tværfagligheden fra højeste niveau. Ikke bare ville med ord, men også afsætte de ressourcer, som er nødvendige*

Tanja Dall

Evidens for effekt af tværfaglighed på beskæftigelsesområdet

Der er evidens for, at tværfagligt samarbejde skaber effekt.
Det viser for eksempel en række forskningsprojekter fra beskæftigelsesområdet.

TTA-projektet

TTA fra 2012 viser, at projektindsatsen bestående af tidlig og tværfaglig indsats gennemsnitligt betød en forkortelse af sygefraværsperioden. Deltagerne, som var borgere på sygedagpenge, kom hurtigere tilbage i arbejde/til raskmelding. Den gennemsnitlige effekt af projektet i de deltagende kommuner vurderes til at være en reduktion af sygefraværsperioden på 2,2 uger.

NFA's hvidbog

NFA's hvidbog om mentalt helbred fra 2010 har ud fra en gennemgang af international litteratur fundet evidens for, at en forbedring af behandlingsindsatsen forebygger visse arbejdsrelaterede konsekvenser af mentale helbredsproblemer. Hvidbogen viser blandt andet, at en kombination af en arbejds- og helbredsmæssig indsats forkorter sygefraværet og fremmer hurtigere tilbagevenden til arbejde efter en sygemelding.

En litteraturgennemgang fra SFI

SFI fra 2012 dokumenterer, at tværfaglige indsatser i sundhedssystemet har en positiv beskæftigelseseffekt for rygsygemeldte.



Emil i tværfaglighedens centrum

I Kolding har 26-årige Emil Dalager oplevet den positive effekt af en koordinerende sagsbehandler og et tværfagligt samspil mellem jobcenter, bostøtte, handicapforvaltning og afklaringstilbud

Af Thorsten Asbjørn, journalist

Hvis man er på udkig efter en casehistorie, som viser, hvad et ungt menneske kan få ud af en kommune, som prioriterer tværfagligheden, så er det værd at stoppe op ved 26-årige Emil Dalager fra Kolding.

I gymnasieårene fik han stillet Aspergers-diagnosen og har derfor haft brug for støtte – i perioder intensivt – for at finde sin plads i studielivet.

Den samlende fagperson

Emil Dalager fik i Jobcenter Kolding tilknyttet Ulla Lund Brockdorff som koordinerende rådgiver. Den koordinerende sagsbehandler er et tilbud, som blandt andet gives til unge på uddannelseshjælp, og det giver ifølge Ulla Lund Brockdorff rigtig god mening.

- Det nytter ikke noget, at jeg laver noget i mit hus, og de så laver noget i Socialforvaltningen eller andre afdelinger, som arbejder den modsatte retning af, hvad vi har gang i. Det kan for eksempel være, at rådgiveren i Socialforvaltningen arbejder intensivt med hjemmetræning, mens jeg arbejder aktivt på at få den unge ud i praktik, siger Ulla Lund Brockdorff.

I det hele taget så oplever sagsbehandleren, at det er altafgørende for ethvert forløb, at fagpersonerne kender hinanden og får opbygget en tillidsrelation.

- Hvis eksempelvis hjemmestøtten ikke kender jobcentret, så kan de tro, at vi bare vil have den unge i fuldtidsarbejde hurtigst muligt. Men det er ikke virkeligheden. Min funktion er også at tænke i helhed – og det helhedsblik får vi, når vi tager os tid til at snakke sammen. Det er gennem samarbejdet, at vi kan sikre sammenhæng i initiativerne for vores borgere, siger hun.

Hjemmestøtten gav nyt blik

Da Ulla Lund Brockdorff for tre år siden havde de første møder med Emil Dalager, så hans situation vanskelig ud. Han havde lidt et stort personligt nederlag ved en mislykket studiestart på datalogi på Syddansk Universitet. Studiet havde stresset ham. Han var blevet indelukket og kæmpede både med angst og depression, hvilket betød, at han i en længere periode var ude af stand til at studere eller arbejde, og han blev tilknyttet psykiatrisk ambulatorium på Kolding sygehus. Fra bostedet Grenen fik han tilknyttet Hanne Hakala som bostøtte.

Hun bakkede op om Emil Dalagers og hans forældres ønske om at starte hos Special Minds – som dengang hed BOAS Specialister – og var på vej til at åbne afdeling i Kolding.

Emil Dalager blev indskrevet på et afklaringsforløb som en af de allerførste unge hos Special Minds, der tilbyder STU-forløb og forskellige former for afklaringsforløb for unge med Autisme Spektrum Forstyrrelser.

- I det første stykke tid kunne jeg kun klare at være der 1-2 timer om ugen, siger Emil Dalager om sin situation for nu tre år siden.

Ulla Lund Brockdorff indrømmer da også, at hun var skeptisk, i forhold til om Emil kunne udvikle sig så meget, som han gjorde, men dét, at hun gik mod sin skepsis, ser hun som et godt eksempel på, når tværfaglighed virker i praksis.

- Havde jeg stået alene med Emil, havde jeg nok haft vanskeligt ved sammen med ham at opretholde troen på, at det var den rette vej. Men Hanne og Annie (Jannsen, afdelingsleder, Special Minds i Kolding, red.) bar med, og den løbende dialog med dem og Emil var med til, at vi holdt fast, siger hun.



Det lønnede sig

I dag er det vanskeligt at se, at Emil Dalager for bare få år siden hang i med det yderste af neglene. Hos Special Minds kom han til at arbejde med programmering, og i løbet af et år kom han op på 30 timer om ugen. Om få uger afslutter han datamatikeruddannelsen på Erhvervsakademiet Lillebælt i Vejle, og hans plan er at fortsætte med en professionsbachelor i softwareudvikling.

Emil Dalager mærker betydningen af, at fagpersonerne omkring ham taler sammen.

- Der har været et tæt samarbejde med Ulla, Hanne og Annie omkring mig. Det har givet mig en tryghed og en sikkerhed, at de har talt sammen, siger Emil Dalager og fortsætter:

- Jeg er ikke i tvivl om, at Ulla repræsenterer et jobcenter, hvor de er optaget af så hurtigt som muligt at få mig i aktivitet. Men fordi vi havde løbende samtaler, har hun kunnet se, at der var fornuft i, at jeg for eksempel er blevet bevilget støtte til et længere forløb hos Special Minds. Ulla forstod, at den bedste vej for mig var et langt og målrettet forløb, som jeg fik ro til at gennemføre.

Annie Jannsen, Special Minds, oplever, at de kommuner, som de samarbejder med, generelt er optaget af at skabe gode betingelser for tværfagligheden – det gælder ikke mindst Kolding Kommune.

- De er gode til at inddrage alle parter omkring den unge. Det kan være psykiatrien, forældre, uddannelsesmentorer og som i Emils tilfælde hjemmestøtten fra Grenen.

Ulla Lund Brockdorff fremhæver samtidig, hvordan aktører som Special Minds kan styrke den tværfaglige indsats.

- Det betyder meget, at vi fra eksempelvis Special Minds får så grundige beskrivelser af borgerens udfordringer. Fordi de er spot on, har vi de bedste forudsætninger for at skabe de rette rammer omkring den unge.

Helheden fortsætter

Det tværfaglige spor, som er et grundelement i indsatserne i Kolding, er så forankret, at helhedsindsatsen også fortsætter efter afsluttet forløb.

Selv om Emil Dalager formelt set er stoppet hos Special Minds, så har han stadig sin jævnlige gang hos dem. Han dukker op til caféarrangementer, og da han ledte efter sin nuværende praktikplads, var det også helt naturligt Annie Jannsen, som han tog fat i.

Det har ført til, at Emil Dalager har fået et tre måneders praktikophold i virksomheden IPW Systems, der laver software til kvalitetsledelse, og som holder til i samme kontormiljø som Special Minds.

- Jeg har en aftale med deres udviklingschef Jan (H. Andersen, red.) om, at jeg banker på hos ham, når vi har kandidater, som jeg ved både fagligt og personligt er et godt match.

På den måde er IPW Systems og andre virksomheder

også en del af den tværfaglige tænkning, hvor der tales åbent om eventuelle udfordringer, så de unges potentialer kan komme bedst muligt i spil.

- Vi får adgang til ressourcer, som vi ikke vil finde ad anden vej. Det er få, som rent fagligt har Emils faglige niveau, og fordi vi fra starten vidste, hvordan vi skaber gode rammer for Emil, fungerer han godt på alle planer i vores virksomhed, slutter Jan H. Andersen.



Der har været et tæt samarbejde med Ulla, Hanne og Annie omkring mig. Det har givet mig en tryghed og en sikkerhed, at de har talt sammen

Emil Dalager



TEMA | TVÆRFAGLIGHED

Tværfagligheden starter i hverdagslivet

Stadig større specialisering udfordrer tværfagligheden, men vejen til det faglige samarbejde går gennem en fælles udforskning af den unges hverdagsliv, påpeger UCL-forsker

Af Thorsten Asbjørn, journalist

Tværfagligheden har betydelige udfordringer. Og udviklingen inden for det sociale område afhjælper ikke problematikken.

- Vi får flere og flere specialiseringer, og hver specialisering har sit eget faglige perspektiv. En del af problemet er, at vi i specialiseringens navn også kommer til at kategorisere børn og unge som specielle og særlige, og dermed mister vi nemt et blik for, at de også er børn og unge med samme interesser og udfordringer som andre børn og unge, siger Ida Schwartz, socialpædagog, cand.psych. og ph.d., UCL Erhvervsakademi og Professionshøjskole.

Hun forsker i børn og unge i udsatte positioner og har gennem flere år set på, hvordan problematikker udspiller sig i hverdagslivet i samspillet mellem fagprofessionelle, pårørende, børnene og de unge selv.

Unge perspektiver på deres hverdagsliv

Ida Schwartz anerkender i høj grad, at der er brug for specialviden. Men uden et fokus på, hvordan den unge oplever sit hverdagsliv, kører specialiseringen af sporet.

- Med specialiseringen kommer vi meget nemt til at kategorisere. Det kan føre til cirkulære forståelser, hvor alt forklares gennem diagnosen, siger Ida Schwartz.

Modsat kan der, påpeger hun, opstå tværfaglig synergi, hvis afsættet er en udforskning af den unges perspektiv.

- Som professionelle skal vi stille os med barnet eller den unge midt i hverdagslivet og se med dem ud i deres livssituation. At en ung for eksempel har fået diagnosen Autisme Spektrum Forstyrrelse, forklarer ingenting i sig selv. Diagnosen giver vigtig, men begrænset viden. Hvordan den unges liv med en diagnose former sig, afhænger af de konkrete livsbetingelser, han eller hun møder i skolen, i hjemmet, i fritidsklubben osv. Det kan vi kun få adgang til ved at tage den unges perspektiv, siger Ida Schwartz og fortsætter:

- På den måde får vi ideer til, hvordan professionelle omkring den unge kan blive bedre til at arbejde sammen. Det bliver et samarbejde om at åbne for muligheder i hverdagslivet, så den unge kan komme videre med sit liv sammen med andre unge siger UCL-forskeren.



Ida Schwartz

- socialpædagog,
cand.psych.
og ph.d., UCL
Erhvervsakademi og
Professionshøjskole.

*Foto: Ole Rishjerg,
Øjenhøjde Video og Foto*

Problemet med at søge fælles sprog

Men et udgangspunkt i hverdagslivet skaber ikke velfungerende tværfaglighed i sig selv. Tværfaglighed kræver stor bevidsthed om, at vi ser på den unges liv forskellige steder fra og med forskellige perspektiver.

- Det er meget oppe i tiden at søge et 'fælles sprog'. Vi forsøger at synkronisere sproget på tværs af faggrupper, fordi vi tror, at det handler om at blive enige. Men det er problematisk, advarer Ida Schwartz.

- Professionelle har forskellige opgaver i den unges hverdagsliv, fordi de befinder sig forskellige steder. Professionelle skal holde fast i, at de ser og oplever den unge forskelligt. Hvis de tør være uenige, kan de give plads til en fælles udforskning af forskellige facetter af den unges hverdagsliv.

Det kan for eksempel være den unge, som trives rigtig godt på sin uddannelse, og viden om dette kan bidrage med nuancer til at forstå problemer i hverdagslivet på bostedet.

- Unges liv er et sammensat hverdagsliv med forskellige krav og udfordringer forskellige steder, og hvis vi skal hjælpe dem med det, må vi interessere os for, hvordan livet hænger sammen for dem. Der

er brug for viden mange steder fra for at forstå, hvad problemer i hverdagslivet kan handle om, siger UCL-forskeren.

Afmagt er største problem

En af tværfaglighedens vigtigste opgaver er at udforske problemer i fællesskab, især når der opstår afmægtighed.

- Som fagperson oplever man indimellem afmagt og opgivelse. Man kan ikke komme videre, og man synes ikke det, man gør, virker. Her kan man i sin afmægtighed komme til at skyde problemet over på andre fagpersoner omkring barnet eller på den unge eller forældre, siger Ida Schwartz.

I forskningen taler man i den sammenhæng om, at problemer, der har rod i sociale forhold, individualiseres.

- I stedet skal vi fokusere på en fælles udforskning af, hvad problemer i hverdagslivet handler om set fra den unges perspektiv. Professionelle udgør hinandens betingelser og er afhængige af hinandens forskellige viden og bidrag for at kunne løse en fælles opgave, slutter Ida Schwartz.

Spændingsfeltet mellem trivsel og udvikling

Det tværfaglige møde mellem myndighed og leverandør er et kulturmøde, som stiller store krav til lydhørhed hos begge parter. Sagsbehandlere og socialkonsulenter giver deres bud på, hvordan tværfagligheden får de bedste rammer

Af Thorsten Asbjørn, journalist

Om man spørger socialrådgiveren eller socialkonsulenten, så er der ingen tvivl om, hvordan der etableres det bedst mulige tværfaglige samarbejde mellem de to, som begge er centrale aktører omkring den udsatte unge.

- Vi skal som kommune købe et tilbud. Udbyderen på den anden side – hvad enten det er et af vores egne kommunale tilbud eller en ekstern aktør – skal sælge et tilbud. Her er det afgørende, at vi finder hinanden og får afstemt forventninger, siger Hanne R. Thomsen, socialrådgiver, Handicap og Socialpsykiatri, Myndighedsafdelingen, Vejle Kommune.

Hun har lige nu en ung, som er i et botilbud hos SUF Nord i Nordjylland. Det tværfaglige møde mellem sagsbehandler og socialkonsulent er essentielt i forhold til at skabe et vellykket forløb.

- Et godt samarbejde kræver tid. Når man ikke kender hinanden i forvejen, er det ekstra vigtigt, at vi bruger tid på at finde hinanden. Borgeren skal

samarbejde med os begge, og derfor er det også helt afgørende, at han eller hun er inddraget i dialogen, siger Hanne R. Thomsen.

Spændingen mellem udvikling og trivsel

Socialrådgiveren erkender, at der kan opstå et sammenstød mellem de to fagligheder.

- Vi har to forskellige perspektiver på borgeren. Mit fokus er hele tiden på at sikre, at der er potentiale for udvikling. En pædagog kan have et udgangspunkt, hvor fokus i højere grad er på borgerens trivsel, siger Hanne R. Thomsen og uddyber:

- Jeg har en tænkning, som handler om – både for borgerens og samfundets skyld – at fremme så meget selvstændighed som mulig. Samtidig ved jeg godt, at et menneske ikke kan skabe udvikling, hvis ikke der er tilstrækkelig trivsel.

Og det er her, at dialogen mellem myndighed og bosted er helt afgørende, påpeger hun.

afstemme forventninger



bruge tid på hinanden

opbygge tillid

ærlig og tryk dialog

tæt samarbejde



” *Jeg har en tænkning, som handler om – både for borgerens og samfundets skyld – at fremme så megen selvstændighed som mulig. Samtidig ved jeg godt, at et menneske ikke kan skabe udvikling, hvis ikke der er tilstrækkelig trivsel.*

Hanne R. Thomsen

- Hvis ikke vi får talt ordentligt sammen og ved, hvor vi har hinanden, så kan det komme til at opleves som en konflikt mellem 'trivsel' og 'udvikling'.

Nærhed på distancen

I tilfældet Vejle Kommune og SUF Nord har socialrådgiver, socialkonsulent og den unge fundet en god og afstemt balance i forhold til kontakten. Og de rette rammer er en væsentlig forudsætning for gunstige tværfaglig vilkår. Indledningsvist blev der brugt de nødvendige ressourcer på at lære hinanden at kende, mens der nu aftales møder efter behov, ligesom noget af dialogen også kan foregå over Skype.

- Tilliden er opbygget, og vi er sammen med den unge enige om retningen. Derfor fungerer det fint, at noget af vores kontakt er over Skype, i stedet for at vi skal sidde til møde hver tredje måned, siger Karina Nielsen, socialkonsulent, SUF Nord.

Hanne R. Thomsen supplerer:

- Når både borgeren, socialkonsulent og jeg op-



lever, at det fungerer på den måde, så er alt godt, og så har jeg ikke brug for hyppigere tilsyn. Så længe vi har en ærlig og tryk dialog, så har jeg den indsigt, som jeg behøver for at bidrage til udviklingen.

Når status bliver stress

Og ifølge Karina Nielsen er det af stor betydning, at kommune og aktør får nøje afstemt, hvordan de skaber gode møderammer omkring den unge. Hun er betænkelig ved den nuværende udvikling, hvor stadig flere kommuner indfører statusmøder hver tredje måned.

- Umiddelbart betragtet er det jo godt, at kommuner ønsker hyppig kontakt med os og den unge. Men den tætte mødefrekvens kan have den slagside, at de unge oplever, at de ikke får ro til udvikling, fordi de bliver målt og vurderet, inden de næsten er kommet i gang med at arbejde med deres mål. Møderne kan på den måde komme til at skabe en nederlagsfølelse, siger Karina Nielsen.

Den vitale åbenhed Christian Haugseth, afdelingsleder SUF Opgangen i Odense, genkender udviklingen og samarbejder også med flere kommuner, som har skruet op for antallet af statusmøder. Uafhængigt af den politiske og kommunale udvikling, så er det en påmindelse om åbenhed mellem kommune, den unge og udbyderen, fremfører han.

- Det er enormt vigtigt, at den unge, vi og kommunen har en åben dialog om, hvad der er målet med møderne, og vi er klare på, hvad der er realistisk. Med den rette afstemning kan hyppige møder også være til gavn, fordi det giver mulighed for at justere undervejs, siger Christian Haugseth.

Men bliver der ikke afstemt forventninger i en åben dialog, så kan der opstå konflikt mellem myndighedsfagligheden og hverdagsfagligheden, påpeger Christian Haugseth. Det handler om balancen mellem slutmål og delmål.

- Selv om vi arbejder med slutmål, som altid bliver til i et tæt samarbejde mellem den unge, sagsbehandleren og socialkonsulenten, så skal vi ikke være blinde for, at vi undervejs i et forløb med en ung kan have forskelligt fokus, siger Christian Haugseth og uddyber:



Selv om vi arbejder med slutmål, som altid bliver til i et tæt samarbejde mellem den unge, sagsbehandleren og socialkonsulenten, så skal vi ikke være blinde for, at vi undervejs i et forløb med en ung kan have forskelligt fokus

Christian Haugseth

- I hverdagens praksis er vi naturligt optaget af arbejdet med delmål og alle de mellemregninger, som fører hen mod slutmålet. Hvis vi ikke er helt tæt på sagsbehandleren, så kan der opstå en uvished, om vi arbejder i samme retning. Ikke mindst fordi der også nogle gange skal justeres i delmål og afprøves nye veje, da den, vi troede, at den unge skulle gå, ikke var hensigtsmæssig.

Og det er i denne balance mellem slutmål og delmål, at det tværfaglige møde mellem myndighedsfagligheden og hverdagsfagligheden har en vigtig opgave.

- Vi har alle en interesse i, at den unge gennem et forløb får tilegnet sig færdigheder, der bliver til integrerede kompetencer, som han eller hun kan bruge, når forløbet slutter. Her skal vi i en åben og troværdig dialog sammen med den unge og kommunen i fællesskab skabe rammerne for en god balance mellem det, som vi arbejder med her og nu, og det sted, den unge drømmer om at nå til. Når vi har en interesse i gensidigt at inspirere hinan-

den og kigge åbent på de veje, som ligger foran den unge, så skaber vi de bedste udviklingsbetingelser for den unge, siger Christian Haugseth.

Udskiftninger stiller krav

Et andet aspekt i det tværfaglige samarbejde mellem kommune og bosted er, at de unge ofte skal forholde sig til mange og skiftende sagsbehandlere. Det kan være en stor udfordring for udsatte unge, som kan have det vanskeligt med nye mennesker.

Ifølge Christian Haugseth stiller det blot øgede krav til dem som bosted.

- Vi skal sørge for – for den unges skyld – at involvere og informere kommunen løbende. Vi er de unges talerør ind i systemet, og vores statusrapporter skal være fyldestgørende, så nye ansigter i kommunen er så godt som muligt klædt på, når de træder ind i mødet med den unge.

- Vi skal fortælle det, som går godt, og det, som går skidt. Har vi svært ved at få kontakt til en borger eller at få lagt en plan, så skal kommunen vide det, så vi i fællesskab hele tiden sikrer, at vi har den bedst mulige handlingsplan at køre efter.

Det gode øre

Lis Pedersen er socialrådgiver i afdelingen Sund-

hed og Omsorg i Faaborg-Midtfyn Kommune og har et mangeårigt samarbejde med SUF Opgangen i Odense. Hun hører til den garvede garde, og tværfaglighed er på ingen måde et nyt ord for hende.

Hun mener, at essensen af vellykket tværfaglighed kan skæres ned til det at lytte.

- Vi skal alle sammen sætte os ned og lytte til hinanden. Tværfagligheden fungerer, når vi lytter til hinanden, og det er vigtigt at huske, at der ikke er én rigtig vej eller facitliste, siger Lis Pedersen og uddyber:



Det nytter ikke, at jeg laver en handleplan på den unges vegne, som den unge ikke kan se sig selv i. Den unge skal kunne genkende sig selv, da der ellers ikke er nogen motivation.

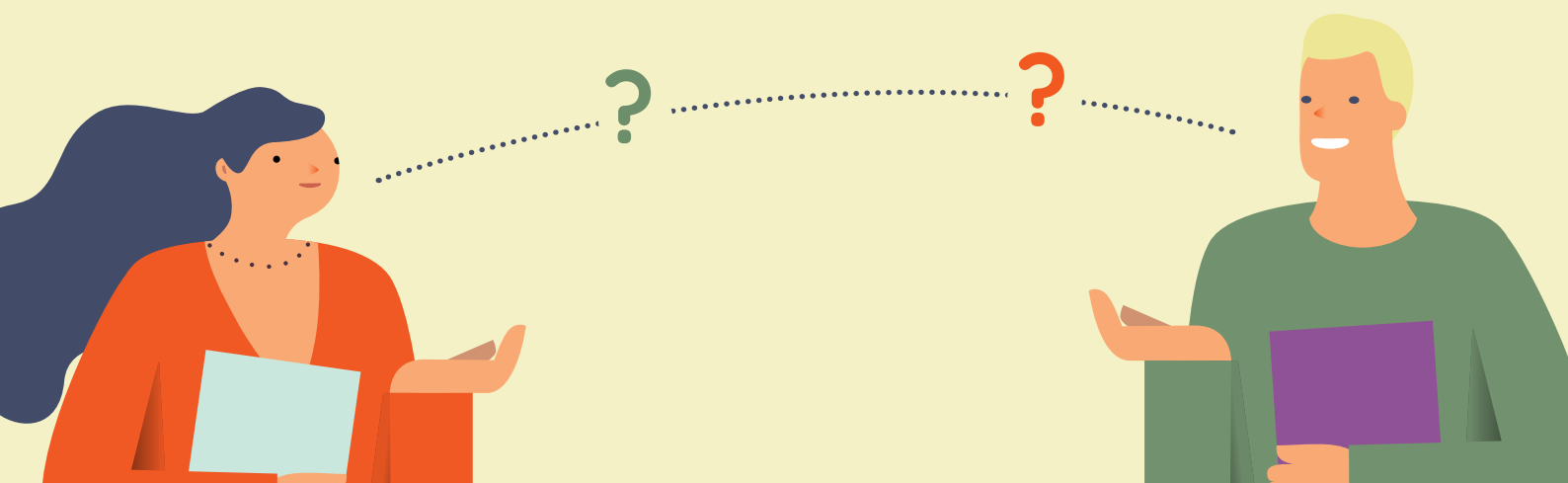
Lis Pedersen

- Det nytter ikke, at jeg laver en handleplan på den unges vegne, som den unge ikke kan se sig selv i. Den unge skal kunne genkende sig selv, da der ellers ikke er nogen motivation.

Og når der nysgerrigt lyttes, så opstår der tværfaglig inspiration, påpeger hun.

- Jeg kan bruge som inspiration, hvad udbyderen kommer med, lige så vel som jeg forhåbentlig kan inspirere dem. Når Christian (Haugstedt, red.) fortæller mig noget, ser

jeg det på en ny måde med mine forudsætninger. Dermed bliver det belyst på en ny måde – og hvor vi i fællesskab kan styrke rammer og udvikling omkring den unge, siger Lis Pedersen.



TEMA | TVÆRFAGLIGHED

Flere fagligheder – én indsats

– Vi skylder det enkelte menneske at have en personalegruppe, som repræsenterer et tværsnit af forskellige personligheder og strukturer, lyder det samstemmende fra tre socialkonsulenter hos BOAS Valby

Af Peter Borberg, journalist & mag.art. · Foto: Instafilm



På Jonas Thiesens visitkort står der i dag socialkonsulent hos BOAS Valby, en afdeling under Den Sociale Udviklingsfond (SUF), der arbejder med normalbegavede unge med forskellige Autisme Spektrum Forstyrrelser. Men hans personlige cv tæller også en lang universitetsuddannelse som cand.mag. i filosofi og videnskabsteori og historie.

Umiddelbart kan det synes som et ulogisk spring fra den akademiske tankeverden til den socialpædagogiske praksis, men sådan ser Jonas Thiesen ikke på det. Tværtimod finder han, at især den filosofiske bagage har masser at byde ind med i såvel relationen med den unge som i det tværfaglige møde med kollegerne.

– Allerede mens jeg læste på universitetet, havde jeg flere studiejob – blandt andet på et bosted for unge med Autisme Spektrum Forstyrrelser og hos SUF – og jeg kunne godt se en sammenhæng mellem filosofien og arbejdet med de unge. Ord som ”skæbne” og modbegrebet ”frihed”, som går igen i filosofien, er jo i virkeligheden også noget af det, som vi arbejder med sammen med de unge, siger Jonas Thiesen og uddyber:

– Nogle gange føler de unge, at de er underlagt skæbnen – i den forståelse, at deres liv er prædestineret og uden for deres indflydelse – og overfor står det frie valg, hvor alt i princippet er muligt. Derfor giver det for mig også god mening at tale med de unge om, hvad de har kontrol over, hvad de har indflydelse på, og hvad der ligger uden for deres indflydelse.

Jonas Thiesen, der har været ansat hos SUF siden 2014, binder en filosofisk sløjfe til det antikke Grækenland.

– Sokrates var en fødselshjælper for andre menneskers tanker og retning i livet. Hvis man skal være lidt højtragende, så kan man sige, at socialkonsulentens opgave også handler om at hjælpe et ungt menneske til selv at finde en retning i tilværelsen.

Fedt med filosofi

Ved siden af Jonas Thiesen sidder socialkonsulenterne Niels Widriksen og Stig Bøckel og lytter med. De er begge uddannede pædagoger og har dermed et andet fagligt afsæt end Jonas Thiesen. Men det er kun godt, pointerer Niels Widriksen, der har arbejdet i SUF siden 2004.

– Vi skylder det enkelte mennesker at have en personalegruppe, som repræsenterer et tværsnit af forskellige personligheder og strukturer, siger han og understreger samtidig, at selvom de faglige tilgange kan være forskellige, så er øjet for indsatsen den samme.

– Det udviklingsmål, vi har sat op i samspil med den enkelte unge, er vi altid enige om at gå efter, men på vejen mod målet, er det kun en fordel, at vi kan byde ind med forskellige faglige perspektiver.

Stig Bøckel, der har arbejdet et år hos SUF, supplerer:

– Noget af det vigtigste i vores arbejde er, at vi kan vise de unge nogle forskellige rollemodeller, og her giver det eksempelvis noget særligt, at vi har en filosof i huset. Det er der nogle af de velfungerende unge, som synes er fedt, fordi de godt kan lide at diskutere filosofi.

Niels Widriksen indskyder i den sammenhæng, at målgruppen i BOAS Valby har et højt kognitivt niveau, og hvor det at være rollemodel i høj grad handler om at være konkret i dialogen og vejledningen.

– Hvis vi har en indskrevet ung, der er frustreret over ikke at være nået dertil i livet, hvor vedkommende havde drømt om, så kan det betyde meget, at den unge kan spejle dette i vores personalegruppe ved for eksempel at møde en socialkonsulent, der selv kom sent i gang med sit voksenliv. Og det understreger blot, at vi er dybt afhængige af en bredt sammensat personalegruppe.

Sandhedsforståelsen i fælleslokalet

I det daglige møde mellem de tre socialkonsulenter oplever de ofte, at de – mere eller mindre bevidst – trækker på hinandens forskellige fagligheder og erfaringer. Det blev eksempelvis tydeligt, da der for nylig opstod konflikter mellem en gruppe unge i fælleslokalet. Jonas Thiesens filosofiske baggrund meldte sig hurtigt på banen.



” Sokrates var en fødselshjælper for andre menneskers tanker og retning i livet. Hvis man skal være lidt højtragende, så kan man sige, at socialkonsulentens opgave også handler om at hjælpe et ungt menneske til selv at finde en retning i tilværelsen

Jonas Thiesens



” *Vi skylder det enkelte mennesker at have en personalegruppe, som repræsenterer et tværsnit af forskellige personligheder og strukturer*

Niels Widriksen



” *Noget af det vigtigste i vores arbejde er, at vi kan vise de unge nogle forskellige rollemodeller, og her giver det eksempelvis noget særligt, at vi har en filosof i huset.*

Stig Bøckel

– Noget af det, jeg beskæftigede mig med på filosofistudiet, er begrebet 'sandhedsforståelse', som jeg synes er uhyre interessant, hvis man står med en gruppe unge, der er i deres følelsers vold, siger Jonas Thiesen og fortsætter:

– Hvis en ung har en tolkning af verden som enten sort eller hvid – hvad baserer den sandhedsforståelse sig så på? Hvilke rationaler er i spil? Her er det for mig vigtigt, at jeg sammen med de unge kan analysere deres udlægninger af, hvad de for eksempel lægger i et begreb som 'sandhed'. En sådan samtale kan i bedste fald medvirke til, at den unge flytter sig, opnår større erkendelse og ikke mindst bliver nysgerrig på andres opfattelser.

Teorien bygges på praksis

Stig Bøckel har en anden tilgang til følelserne:

– Hvor Jonas gerne søger bag om de følelser, vores unge kan blive ramt af, så går jeg ofte den anden vej ved at prøve at gå med følelserne og tale ind i dem sammen med den unge.

Ifølge Niels Widriksen er den lille dialog mellem de to kolleger et godt eksempel på, hvordan tværfagligheden helt praktisk finder sted hos BOAS Valby.

– Tværfagligheden kommer næsten altid til udtryk, fordi der opstår et givent problem eller et emne, som vi så belyser fra hvert vores udgangspunkt. Det starter næsten altid med en praktisk erfaring, hvor der så bygges noget teori på. Men vi sørger altid for, at de faglige dialoger bevæger sig fra teorien og tilbage til den enkelte unge, som det hele drejer sig om, siger Niels Widriksen, der mener, det er vigtigt, at man i en større organisation som SUF med mange afdelinger gør noget ekstraordinært for at fremme det tværfaglige arbejdsmiljø, som man for eksempel gør gennem personaledage, studieture og idécaféer. Det samme gælder på tværs af de specialiserede BOAS-afdelinger, der mødes en gang om måneden med henblik på vidensdeling og sparing.

TEMA | TVÆRFAGLIGHED

Med organisationen i ryggen

TVÆRSAMARBEJDE: Som afdeling i Den Sociale Udviklingsfond er det en styrke, at der er 27 afdelinger – med forskellige profiler – at trække på i udviklingen af den bedst mulige indsats

Af Peter Borberg, journalist & mag.art.

For nogle år siden gik Christina Hartmeyer, der i dag er afdelingsleder for BOAS Valby og BOAS Teglsøen i København, med en ung, der både havde en særdeles udfordrende adfærd og et massivt hashmisbrug.

Skønt den unge tydeligvis var bundet til storbyen, hvorfra han blandt andet fik sine forsyninger af stoffer, så kunne Christina Hartmeyer se, at han havde brug for noget andet. Derfor kontaktede hun sine kolleger fra SUF Sydsjælland, der ligesom BOAS-afdelingerne hører under Den Sociale Udviklingsfond (SUF).

– Jeg fortalte mine kolleger i SUF Sydsjælland om de problemer, vi havde med den unge i København, og at vi kunne se, at der meget vel kunne komme noget godt ud af, at han skiftede afdeling og flyttede til Vordingborg, fortæller Christina Hartmeyer og fortsætter:

– Det var han selvsagt ikke begejstret for, fordi det skabte en masse usikkerhed hos ham, og han mødte i begyndelsen vores idé med megen modstand. Men det viste sig på sigt at være den helt rigtige løsning. Det var ganske enkelt svært for ham at opretholde den destruktive adfærd i Vordingborg, hvor han ikke på samme måde kunne isolere sig, og han endte med at få et rigtig godt forløb i Sydsjælland.

Et forløb, som jeg er sikker på, at han ikke havde fået på samme vis i København.

Det magiske skift

For Christina Hartmeyer er historien et godt eksempel på, hvad det betyder at være en del af en stor organisation som SUF med 27 afdelinger spredt over hele landet. Det drejer sig om, fremfører hun, at have en organisation i ryggen, hvor muligheden for tværgående samarbejde hele tiden ligger som en åben invitation til at skrue den helt rigtige indsats sammen.

– Ud over at vi på tværs af afdelingerne besidder nogle kompetencer og erfaringer, som kan være gavnlige at trække på, når vi står med en kompleks sag, så er det også rent organisatorisk en styrke, at vi kan bruge hinanden ved for eksempel at flytte en ung fra en afdeling til en anden, når vi vurderer, at det kan have en hensigtsmæssigt effekt, siger Christina Hartmeyer, der har været socialkonsulent i 10 år. Hun tilføjer:

– Nogle gange kan et simpelt skifte have en stor virkning, men det kræver selvsagt, at man har noget at skifte til. Her er det en fordel, at SUF er en stor organisation med mange afdelinger, der alle har et fast forankret værdisæt og nogle stærke grundsyn på det socialpædagogiske arbejde. Det betyder, at

Etableringen af det tværsamarbejdende rum

I den Sociale Udviklingsfond har skabelsen af tværsamarbejde høj prioritet. Med selvstændige afdelinger kræver det en konstant opmærksomhed at facilitere rammer til tværsamarbejde. Flere gange årligt afholdes der lederforum, hvor afdelingsledere i SUF deler viden og skaber nye udviklingsinitiativer. Tilsvarende er der to gange årligt personaledage for samtlige medarbejdere, hvor der tilsvarende er fokus på erfaringsudveksling og innovative rum på tværs af afdelinger.

Foto: Emil Ryge Christoffersen



Christina Hartmeyer er afdelingsleder for BOAS Valby og BOAS Teglholmen, der er botilbud til unge mellem 18 og 35 år med Autisme Spektrum Tilstande, herunder Asperger.

man trygt kan foretage et skifte, fordi man ved, at kollegerne i den anden afdeling arbejder i samme retning.

Systemiske tilladelser

Særligt i en organisation som SUF, hvor mange af tilbuddene er af længerevarende varighed, kan det ifølge Christina Hartmeyer være en fordel at foretage et skifte for eksempelvis at bryde de såkaldte systemiske tilladelser – tilladelser, der blandt andet handler om, hvad man kan tillade sig og ikke tillade sig i samspillet med den unge.

– I et længerevarende forløb opstår der ofte nogle adfærdsmønstre, der for eksempel kan handle om, at der er visse ting, som den unge ikke vil tale om, eller der opstår en bestemt adfærd i forhold til en

bestemt medarbejder. Det er ofte usagte udfordringer, der mest af alt handler om, at den unge er fastlåst i en bestemt rolle. I sådanne situationer kan et skifte føre noget godt med sig, fordi der kommer nye øjne på den unge, og den nye socialkonsulent er ikke viklet ind i historien, siger Christina Hartmeyer, der for nylig har oplevet, at det er den ene af hendes to afdelinger, som har haft betydning for en ung mand med autisme, der ellers var indskrevet et andet sted.

– Han er glad for at spille skak, og det betyder meget for ham, at han kan komme hen til den lokale skakklub. Derfor skal han naturligvis være i storbyen – fordi det er det, der giver mening, slutter Christina Hartmeyer.

Hybriden har slået rod i Storkøbenhavn



SUF ALBERTSLUND: Et stigende behov for et alternativ til det gængse botilbud har ført til etableringen af den velkendte SUF-hybridmodel i hovedstadsområdet. Her flytter unge i pavillon og får tilknyttet en mesterlærefamilie

Af Thorsten Asbjørn, journalist

Unge i hovedstadsområdet med psykiske og sociale problemstillinger, som hverken kan bo alene eller på institution, har nu fået et alternativt tilbud. Hybridmodellen, hvor den unge bor i en pavillon i forlængelse af en helt almindelig familiebolig – og med socialkonsulenter tilknyttet – er nu en realitet.

- Vi har manglet et tilbud som det her i Storkøbenhavn. Modellen er særlig egnet til unge, som på den ene side har brug for nærhed, men som på den anden side også har brug for at kunne trække sig fra nærheden. De har brug for familielivet tæt på, men samtidig har de brug for at være fri af familien, siger Marianne Albinus Søndergaard, leder af SUF Albertslund, om den dobbelthed, som er styrken i Hybridmodellen.

Succesen fra Jylland

Hybridmodellen er en velafprøvet kending i SUF-regi. Den blev startet op af SUF Sydsjælland i Vordingborg for seks år siden, og resultaterne har været så gode, at SUF Albertslund nu har valgt at skabe tilbuddet i det storkøbenhavnske.

- Ud over Sydsjælland, så har vi også i SUF Djurs og SUF Syd i Kolding en lignende model, men vi har gennem de seneste år oplevet en stigende ef-

terspørgsel efter et sådant tilbud i hovedstadsområdet, siger Marianne Albinus Søndergaard.

SUF Albertslund er allerede startet op med den første unge, som er flyttet ind i en selvstændig pavillon hos en mesterlærefamilie. Hele ideen er, at den unge er tilknyttet socialkonsulenterne hos SUF Albertslund, som står for det socialpædagogiske arbejde, mens mesterlærefamiliens opgave er at være familie.

- Det er i dén kobling, at modellen kan noget specielt. Vi arbejder som socialkonsulenter med den unges sociale og psykiske udvikling og koordinerer indsatser med sundhedsvæsenet og sammenhæng med uddannelse, job, fritidsaktiviteter osv. Mesterlærefamilien bidrager med de familiære rammer, trygheden, strukturen og hverdagskontakten. På den måde er familien en del af den unges hverdagsliv – men i doser, som passer til den unges behov, siger Marianne Albinus Søndergaard.

Ensomheden mindskes

Socialkonsulent Jonna Petersen er primus motor for etableringen af hybridmodellen i SUF Albertslund. I ni år arbejdede hun i SUF Syd for i 2017 at





Marianne Albinus
Søndergaard, leder,
SUF Albertslund

Jonna Petersen,
socialkonsulent,
SUF Albertslund

Foto: Instafilm

flytte til Albertslund og være med til at starte hybridmodellen op.

Jonna Petersen har i SUF Syd set mange unge, som har profiteret af den særlige model, og erfaringerne herfra er nu rykket med til hovedstadsområdet.

- En del unge når til det punkt, hvor de ikke længere kan udholde at bo på institution, men de er heller ikke klar til at bo i en hel selvstændig lejlighed. Med mesterlærefamilien tæt på mindskes deres ensomhed, og de får adgang til den familiære omsorg og hverdagsstruktur, som de måske også har manglet i egen barndom, siger Jonna Lund Petersen.

Den trygge base

Hun peger samtidig på et vigtigt aspekt i modellen, nemlig dét, at mesterlærefamilien ikke har pædagogisk ansvar.

- Det er meget vigtigt, at familien 'bare' er familie. De skal ikke tage det konfliktfyldte, når tingene går i sort, men være den trygge og givende base, siger Jonna Lund Petersen.

Og med den klare rollefordeling er der endnu et værdifuldt element i treklangen mellem den unge, mesterlærefamilien og socialkonsulenten.

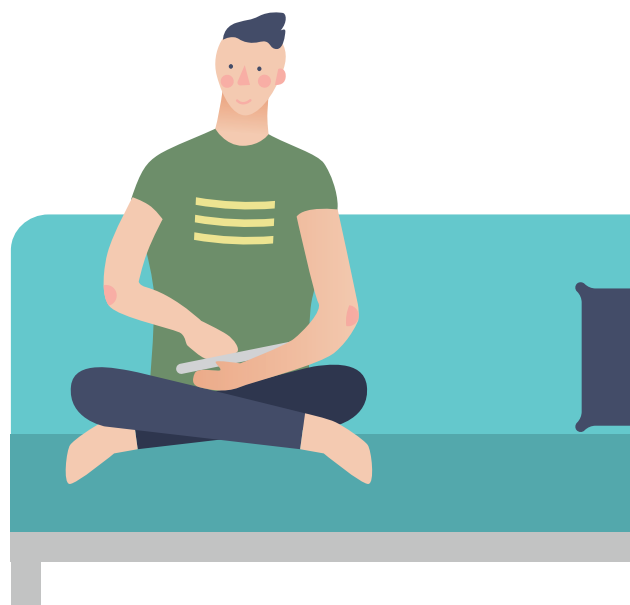
- Vi spiller som socialkonsulenter ikke kun en væsentlig rolle for den unge, men også for mesterlærefamilien. Hele tiden er vi på sidelinjen som sparingspartner og supervisor. De kan trække på os, når de står med en problemstilling med den unge, hvor de har brug for vores perspektiv, siger Jonna Lund Petersen.

” *Som mesterlærefamilie får vi mulighed for at hjælpe et ungt menneske, som har brug for at være i en familiær ramme, men samtidig have sit eget sted. Ordningen er god for den unge, da hun kan træne selvstændighed, samtidig med at hun med os har stabilitet og tryghed helt tæt på. Rent praktisk hjælper vi med alt lige fra økonomi til indkøb og følger med i hendes hverdag. Jo længere hun har været her, jo større del tager hun i vores liv. Hun vælger at spise med en gang i mellem og ser tv hos os. For os er det en gave at få lov til at drage omsorg for den unge, give varme og kærlighed. Hybridmodellen er samtidig rigtig god for os som familie, da vi har SUF på sidelinjen, og vi kan altid få fat i dem, hvis vi har spørgsmål eller brug for et godt råd.*

Camilla Gadebusch, der sammen med sin mand, Thomas, og deres to børn er mesterlærefamilie i SUF Albertslund.

SUF Albertslund

SUF Albertslund tilbyder individuelt tilrettelagt støtte i egen bolig efter § 107, 66, 76 og 85 til unge med betydelige psykiske og sociale problemstillinger. I 2018 har SUF Albertslund desuden etableret hybridmodellen, ligeledes efter § 107, 66, 76 og 85, hvor unge og voksne i alderen 16-25 år bor i selvstændig bolig tilknyttet en mesterlærefamilie.





Socialøkonomisk
virksomhed med
jysk vokseværk



Foto: Helle Flohr Koch

Efterspørgslen på de særlige specialistkompetencer, som Special Minds tilbyder private og offentlige virksomheder, har fået udviklingen til at gå stærkt gennem de seneste år. Fire år i træk er virksomheden blevet hædret med en gazellepris for sin bemærkelsesværdige vækst og kan nu kalde sig maraton-gazelle. Special Minds, hvis epicenter er Aarhus, har allerede åbnet afdelinger i først Silkeborg og siden Kolding. Nu gælder det Aalborg.

- Vi er lykkedes med at opbygge en attraktiv konsulentafdeling, hvor vores konsulenter – medarbejdere med Autisme Spektrum Forstyrrelse (ASF) – hjælper virksomheder med at løse it-opgaver, som rummer en stor kompleksitet, og hvor store mængder data skal håndteres og systematiseres, siger Orla Pedersen, erhvervschef, Special Minds.

For to år siden rykkede Special Minds til Aalborg, hvor der i første omgang blev etableret kompetencecenter. Her kommer unge med ASF i uddannelses- og beskæftigelsesafklaringsforløb og bliver på den måde gearret til arbejdsmarkedet. I det forløb

er der unge, som finder ud af, at drømmejobbet er i konsulentafdelingen i Special Minds.

- Nu er vi så langt i Aalborg, at vi er ved at finde de første konsulenter til vores erhvervsafdeling i det nordjyske. Vi har lige nu nogle i praktik, og inden for meget kort tid bliver det vekslet til de første ansættelser, og så er vi klar til også at tilbyde vores konsulenttydelser fra vores Aalborg-afdeling.

Kandidaterne bliver spottet

Special Minds samarbejder blandt andet med Aalborg Kommune om at skabe det rette match mellem kandidater og arbejdspladser – både i Special Minds og ude i erhvervslivet generelt. Tilsvarende er Special Minds i Aalborg også i dialog med institutioner som UC Nordjylland og Aalborg Universitet.

- Uddannelsesinstitutionerne skal hjælpe os med at spotte kandidaterne blandt deres studerende. Vi kan tilbyde dem støtte under deres studie, så de får den bedst mulige støtte til at udvikle deres særlige kompetencer og mestre de udfordringer, som føl-

SPECIAL MINDS:

På få år har Special Minds i Aarhus åbnet afdelinger flere steder i Jylland. Nu er konsulenter med Autisme Spektrum Forstyrrelse ved at blive kørt i stilling i ny erhvervsafdeling i Aalborg

Af Thorsten Asbjørn, journalist





ger med et liv med ASF, siger Orla Pedersen, der ser uddannelserne som en vigtig fødekæde.

De særlige skills

Hos Special Minds er man ikke bange for at tale om "special skills". Hvor mange af medarbejderne ofte har haft en barndom og ungdom, hvor deres Autisme Spektrum Forstyrrelse har ageret benskænd og givet personlige og faglige udfordringer, så skal de i Special Minds-regi opleve, at det er deres ressourcer og special skills, som træder frem.

- Det er i høj grad gennem den enkeltes erkendelse af sine begrænsninger, at ressourcerne og styrkerne kommer i spil. Når du med ASF er klar over, hvad det er, du skal skærmes fra for at fungere, er der grundlag for at styrkerne kan udledes, siger Orla Pedersen.

Digitaliseringen skaber stort marked

En af årsagerne til, at både private og offentlige virksomheder i disse år kalder på Special Minds, er den digitale omstilling.

- Hvor vores kerneydelse i mange år har været test af software i virksomheders it-afdelinger, så oplever vi, at den digitale omstilling kaster mange nye typer opgaver af sig, siger Orla Pedersen.

Det er alt lige fra digitalisering af papirarkiver til indtastning, håndtering og virksomheders brug af data. Special Minds har eksempelvis netop haft til opgave at gennemgå alt data for en stor dansk bager- og konditorkæde for at kortlægge, hvornår de sælger mest af de forskellige varegrupper.

- Vores konsulenter har en særlig evne til at se mønstre i data. Det betyder også, at de meget nemt spotter brud i mønstre, og dermed er rigtig dygtige til fejlfinding. Hvor mange virksomheder lige nu er ved at finde ud af, hvordan de bruger for eksempel Internet of Things (IoT) i deres udvikling, så er det en viden, som er på rygraden af mange af vores konsulenter, siger erhvervschefen, der også har en forventning til udviklingen af erhvervsafdelingen i Nordjylland:

- Inden for det næste halvandet år vil vi have en konsulentafdeling med 15-20 medarbejdere i Aalborg.



” *Det er i høj grad gennem den enkeltes erkendelse af sine begrænsninger, at ressourcerne og styrkerne kommer i spil.*

Orla Pedersen

Om Special Minds

Special Minds blev etableret i Aarhus 2009 – oprindeligt under navnet BOAS Specialister – som socialøkonomisk virksomhed. I dag har Special Minds afdelinger i Silkeborg, Kolding og Aalborg. Forretningen består af to ben: en erhvervsafdeling og en kompetenceafdeling. Kompetenceafdelingen er specialiseret i beskæftigelsesrettede forløb (BEF) samt Særligt Tilrettelagt Uddannelse (STU). Forløbene retter sig i særlig grad mod personer med Autisme Spektrum Forstyrrelse (ASF). Tilsammen beskæftiger Special Minds 20 medarbejdere med ASF og omkring 150 unge i job- og uddannelsesafklaringsforløb.

Fotos: Helle Flohr Koch





Veteraner cykler sig hjem til livet

RIDE FOR REHAB: Seks veteraner fra SUF Veteran var med i dette års store etapeløb for krigsveteraner, som DIF Soldater Projekt står bag. – Den hårdeste etape er den, som kommer efter selve løbet, siger Jannik Helt Mortensen, der har brugt udfordringen til at cykle sig mod et nyt mål i tilværelsen

Af Thorsten Asbjørn, journalist · Foto: Emil Ryge Christoffersen



Det lugtede af tour-stemning fra de store etapeløb, da Ride4Rehab i dagene 28. august til 5. september bevægede sig gennem landet. Feltet på omkring 50 ryttere var alle i stramt cykeltrikot, og rytterne havde en større karavane af servicevogne, ressourcepersoner og mekanikere med sig. På den ni etaper lange rute gennem Danmark cyklede de fra Frederikshavn i Nordjylland til målet på Kastellet i København.

Ride4Rehab er arrangeret af DIF Soldaterprojekt, og i sadlen er landets veteraner. I år stillede SUF Veteran, Danmarks første forsorgshjem for veteraner med adresse midt på Fyn, med et hold bestående af ikke færre end seks ryttere samt to ressourcepersoner, som sørgede for proviantering og støtte til samtlige ryttere undervejs.

- Det har været en kæmpe oplevelse at være med, men jeg var også undervejs presset derud, hvor jeg var ved at give op. Vi fik heldigvis stor opbakning – både fra holdet af hjælpere og fra de mange på

ruten, som mødte op og klappede os frem, siger Jannik Helt Mortensen, som i snart et år har boet i en af de selvstændige hytter på SUF Veterans naturområde ved Broby.

Fysiske mål vækker gejst

En væsentlig del af deltagelsen i Ride4Rehab har for SUF Veteran været hele forberedelsesfasen. Gennem flere måneder har veteranerne trænet tre gange ugentligt, og der har derudover været afholdt to træningssamlinger i Kolding.

- For os alle har det at arbejde hen mod et mål og hele den fysiske del været enormt berigende. Man skal huske, at vi med vores baggrund har været vant til stor fysisk udfoldelse, og det har vi i den grad haft mulighed for at udleve gennem det her projekt, siger Jannik Helt Mortensen.

Du er genkendt

For mange af veteranerne var de ni dages strabadser på cykel en bevægelse ud af deres komfort zone.

De var ude af hverdagens velkendte og definerede rammer, de oplevede bevågenhed, og den sociale ramme var langt større, end de normalt bryder sig om.

Men der skete noget særligt, bemærker Jannik Helt Mortensen, der var udsendt på Balkan tilbage i 1990'erne:

- Alle os, som er med, er vel ramt af PTSD. Når vi cyklede, så kunne vi køre sammen uden at sige en masse. Der var en befriende indforståethed, ligesom jeg oplever, at der er i det daglige fællesskab hos SUF Veteran.

Klar med lakrids, chokolade og sandwich

Hvis nogle for få år siden havde sagt til Martin Hansen, at han ville være en del af hjælpe teamet ved Ride4Rehab i ni dage, så kan man være sikker på, at protesterne havde været massive. Martin Hansen kan, inden han for knap to år siden kom til SUF Veteran, således se tilbage på et liv i total isolation i skoven og med adskillige selvmordsforsøg. Han meldte sig alligevel som hjælper til rytterne.

- Jeg vidste, at det ville være godt for min PTSD at blive udfordret. Jeg har lært, at jeg ikke bare skal bure mig inde og sidde alene med mit tankemylder, siger Martin Hansen, der på etapeløbet havde fast plads i servicevognen og kunne komme med mental opbakning til rytterne, når de var i bund.

- Det var rigtig godt at være med og kunne hjælpe, motivere og være klar med sandwich, chokolade, lakrids eller vand, når der var nogen, som trængte til at blive løftet, siger Martin Hansen.

Han sørgede samtidig for at finde sine rum, hvor han kunne trække sig for sig selv, når rytterne efter endt etape var i mål. Jesper Maigaard, afdelingsleder, SUF Veteran, som også selv cyklede med, sætter ord på noget af det, som Ride4Rehab kan.

- Det handler om eksponering. Martin er kørt ud i verden i nogle rammer, som han kan håndtere, og så bliver verden mindre farlig, siger Jesper Maigaard og fremhæver en yderligere dimension, som Martin Hansen til fulde kan genkende.

- Martin fik en rolle. Under forberedelserne var han med til at bygge traileren til cyklerne. Under løbet vidste alle, hvem Martin var, og han var klar med drikke, proviant og positive ord. Han voksede for vildt gennem løbet, siger afdelingslederen.

Den hårdeste etape forude

Da cykelfeltet nærmede sig Kastellet i København, kunne de se frem til at blive hyldet af de mange fremmødte tilskuere, Forsvaret, politikere og landets øvrige veteraner på Flagdagen. De kunne samtidig kigge tilbage på den succesfulde tilbagelægning af ni hårde etaper.

Men de blev samtidig af nogle af DIF-arrangørerne gjort opmærksomme på, at de ikke var helt i mål.

- Nu venter den 10. etape, som er den hårdeste etape, nemlig spørgsmålet om, hvordan du kommer videre, når du ikke længere har noget mål, som du træner og cykler hen imod, siger Jannik Helt Mortensen.

Han har selv mærket tomrummet, men han har samtidig været bevidst om, at noget nyt skal træde i stedet. Siden sommerferien har han været i gang med en gradvis opbygning af det liv i Herlev, som han skal vende tilbage til. Det er her, at han har sine børn på 10, 14 og 16 år samt en voksen søn.

- Allerede dagen efter vi var færdige med 9. Etape, var jeg i cykelklubben i Herlev med min yngste søn, siger Jannik Helt Mortensen.

Han har sat sig nye målsætninger for sit liv og forventer snart at forlade SUF Veteran for så at få efterforsorg i et års tid, hvor han stadig vil have adgang til socialkonsulenterne 24 timer i døgnet og kan få besøg efter behov.

- Jeg er i gang med at klargøre min kolonihave i Herlev til indflytning, og jeg bliver frivillig fitnessinstruktør, som giver mig en masse. Derudover skal jeg cykle så meget som muligt med min søn og i det hele taget være tæt på mine børn, siger Jannik Helt Mortensen, som er kommet ud af sit alkohol- og hashmisbrug.



” Det fællesskab, som er opstået for os omkring forberedelsen og deltagelsen i Ride4Rehab, er med til at fjerne nogle af de tanker fra det svære liv, som de har stået i. Der kommer et nyt fokus uden for dem selv, og så medvirker fysisk form til, at du sover bedre og i det hele taget får et lysere tankesæt.

Jesper Maigaard, afdelingsleder, SUF Veteran



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