

FARVEL TIL FORRÅElsen

Sagen kort

I Boenhed 20 i Landsbyen Sølund var hverdagen for nogle år siden præget af manglende faglighed og en forrået tilgang til arbejdet. Men i 2019 fik boenheden en ny leder, og han har stået i spidsen for en gennemgribende kulturændring i tæt samarbejde med arbejdspladsens TRIO – og med støtte fra Socialpædagogerne Østjylland.

I dag er stemningen vendt – og Boenhed 20 er meget tæt på målet om at have 80 pct. uddannede socialpædagoger.

I temaet her fortæller socialpædagoger, hvordan de selv oplevede forråelsen præge hverdagen i Boenhed 20 – og om den udvikling, boenheden har været igennem, som har løftet både arbejdsmiljøet, fagligheden og livskvaliteten for beboerne.

FAGLIGHED

Afmagt, manglende faglighed og en voldsom forråelse tegnede hverdagen i **Landsbyen Sølunds Boenhed 20**. Indtil en ny leder og en dedikeret gruppe socialpædagoger tog tyren ved hornene, ansatte uddannet personale og lavede en omfattende kulturændring

BILLEDERNE på Ulrik Mørch Rasmussens skrivebord taler deres tydelige sprog. Møblerne i fællesarealerne er smadrede, skabe er revet ned fra væggen, og en termorude er flækket.

Det er en udadreagerende beboer, der har lavet skaderne. Men noget andet træder også frem i motivet: Medarbejderne ser passivt til og gør ikke noget for at forhindre, at beboeren gør skade på sig selv eller andre.

Billederne er et nedslag fra en hverdag, der for fem år siden var ganske normal i Boenhed 20 (BE20), som er en del af Landsbyen Sølund – en boform og et aktivitets-tilbud for mennesker med betydeligt og varigt nedsat psykisk og fysisk funktionsniveau i Skanderborg. Sådan fortæller faglig leder Ulrik Mørch Rasmussen:

– Tidligere var det her et hus, hvor der skulle være ro. Det her var ikke et sted, hvor man tegnede, legede eller i det hele taget lavede alderssvarende aktiviteter. Der var ro. Borgerne var bange, fordi der var en forrået tilgang, siger han og sætter flere ord på, hvordan han selv oplevede forråelsen på BE20, da han tiltrådte som leder i 2019.

Bl.a. var Ulrik Mørch Rasmussen selv vidne til, at en borger, med kognitiv udvikling som et treårigt barn, blev slået over fingrene, kaldt ulækker og fik besked på at vaske sig, fordi han rørte ved sine kønsdele. Han oplevede også, at medarbejderne talte til borgerne i en nedladende og sarkastisk tone og skældte ud, hvis de mente, at en borger var 'uopdragen'.

– Min oplevelse var, at de pædagogiske overvejelser i arbejdet med borgerne var til at overse, og blot 27 pct. af medarbejderne var på det tidspunkt uddannede socialpædagoger.

En sårbar målgruppe

Landsbyen Sølunds Boenhed 20 har i dag fem beboere. Det er et § 108-tilbud, og borgerne har autisme, udviklingshæmning og komorbiditet (når borgeren har flere diagnoser på samme tid, red.) og kræver massiv støtte døgnet rundt.

Det er med andre ord en meget sårbar målgruppe, der har behov for en højt specialiseret indsats og velgennede rammer for at trives. Og det var først og fremmest der, skoer trykkede, oplevede Ulrik Mørch Rasmussen, da han kom til som ny leder.

– På det tidspunkt var der ansat seks vagter fra et vagtfirma til at passe på en beboer. Men »

TEKST
SARA
MARIE
DYNESSEN
///
FOTO
TOR
BIRK
TRADS



Vision
Da Ulrik Mørch Rasmussen tiltrådte som ny leder i Boenhed 20, indså han hurtigt, at der var brug for at ansætte flere uddannede socialpædagoger.

efter at jeg blev ansat, opsgav de hurtigt kontrakten med vagtselskabet, og inden da forlangte vi at få en vagt udskiftet, fordi han truede en beboer med en knyttnæve, fortæller han.

Ulrik Mørch Rasmussen anerkender, at vagterne, der havde arbejdet med beboeren i mange år, holdt af ham – men hans vurdering var, at vagterne ikke havde de rette pædagogiske kompetencer til jobbet.

– At holde af et menneske, der har så kompliceret en problemstilling, uden også at have en fag-

lighed, der kan understøtte ens handlinger, det bliver helt skævt og forkert, siger den faglige leder.

Ingen onde hensigter

For mange af de socialpædagoger, der var ansat i BE20 også længe før, Ulrik Mørch Rasmussen trådte til som ny leder, var forråelsen noget, der stille og roligt havde sneget sig ind i arbejdet og sat sig i alle – som en tilstand, det var svært at komme ud af.

Fx fortæller socialpædagog Jakob Rask Pedersen, der har væ-

Kreativitet
Socialpædagog og AMR Anton Olesen har været med til at ændre kulturen – og det har bl.a. ført til, at der i dag er flere kreative aktiviteter for borgerne. Bl.a. har en af borgerne for nylig lavet malkekoen Karen – af hønsenet og gamle aviser.



Forandring
Før blev der på BE20 ikke stillet krav til medarbejdernes faglige kvalifikationer i samme grad som i dag, hvor tæt på 80 pct. af de ansatte er uddannede socialpædagoger.

ret ansat i 20 år, om en hverdag, der i mange år var præget af for lidt viden om de borgere, der bor i BE20, og manglende implementering af pædagogiske metoder.

– Fagligheden og diagnoseforståelsen har manglet. Mange medarbejdere har manglet forståelse for, hvordan man arbejder med de her mennesker. Det er deres hjem, og de har nogle rettigheder. Det handler ikke bare om, at de gør, hvad vi siger, siger Jakob Rask Pedersen.

Hans kollega Anton Olesen, der som nyuddannet blev ansat som



Mange medarbejdere har manglet forståelse for, hvordan man arbejder med de her mennesker.

— Jakob Rask Pedersen, socialpædagog

socialpædagog på BE20 i 2010, oplevede også forråelsen som en del af hverdagen. Som ny medarbejder kunne han godt se, at målgruppen krævede en særlig indsats, og tænkte derfor, at magtanvendelser og en hård tilgang nok var nødvendig, fortæller han:

– Dengang det var allermest forrået, havde vi en beboer, som havde det meget, meget svært. Han var udadreagerende hele tiden. Han blev skubbet til, truet og nærmest drillet i en sarkastisk tone af personalet, fordi de var pisseirriterede på ham. Og de gjorde det for at gøre ham endnu mere vred. Jeg tror, at de følte afmagt, fortæller Anton Olesen, der i dag er AMR og instruktør i Durewall Nænsom Nødværge (en metode til at beskytte sig selv og andre, uden at nogen kommer til skade, red.).

Følelsen af afmagt

Afmagten afspejlede sig også i medarbejdernes måde at samarbejde på. Tidligere holdt man ifølge Anton Olesen opgaverne med beboerne adskilt og undgik helst at blande sig i hinandens arbejde.

– Jeg blev fx engang slået i hovedet af en beboer. Da han var på vej over mod en anden medarbejder, råbte vedkommende, at jeg skulle sørge for, at han ikke kom over til dem. Der tænkte jeg 'måske du kunne have hjulpet mig i stedet?', fortæller han.

Hans kollega, socialpædagog Laura Kutlovci, tilføjer, at hun dengang havde opfattelsen af, at både ledelse og medarbejdere godt var klar over, at der var et problem med forråelse på BE20 – men ingen vidste, hvordan de skulle få vendt den negative spiral. Hun var derfor bekymret for fagligheden:

– Man ender som medarbejder hurtigt der, hvor man føler, at man selv må prøve at kæmpe for, at man i det mindste selv kan tage fra arbejde med god samvittighed. Og at man gør det bedste, man kan for beboerne. Men der var da tidspunkter, hvor jeg satte jeg mig ind i bilen på vej hjem og tænkte 'shit mand. Jeg får ikke nogen faglig udvikling eller læring i forhold til metoder.' Man kunne jo vælge at tænke, at det var en nem vagt, fordi man ikke brugte sit hoved til noget fagligt, men man bliver jo ikke ligefrem udviklet på den måde, fortæller hun og tilføjer, at den pædagogiske faglighed bl.a. var svært at komme i mål med, fordi langt de fleste ansatte var ufaglærte – og fordi ingen af vikarerne havde pædagogisk erfaring.

– Der var ikke nogen krav til folks kvalifikationer. Der kom fx en mand med rent linned, som få uger efter var ansat som vikar. Jeg kan huske, at jeg tænkte, at hvis linnedmanden kan blive ansat her, så kan alle.

En ændring indefra

Den virkelighed, som de tre socialpædagogiske kolleger her fortæller om, var også den, der mødte Ulrik Mørch Rasmussen, da han trådte ind ad døren og konstaterede store udfordringer i forhold til forråelse og manglende faglighed.

Der var på det tidspunkt sendt klager over arbejdsmiljøet og et anonymt brev til ledelsen om forråelse i boenheden, så opgaven var klar: Der var brug for ændringer her og nu, og dem skulle den nytilltrådte leder stå i spidsen for.

– Som det første samlede jeg TRIO-truppen (TR, AMR og leder, red.). Og vi kiggede så på »