

Til: Ane Halsboe-Jørgensen  
Uddannelse- og forskningsminister

Kære Ane Halsboe Jørgensen

Midt i en kaotisk forvirring råber en pædagog til dit barn: “Du må ikke smide med hårde ting”.

En anden hvæser sin afmagt til en lille pige: “Du er en stor egoist”.

For ikke så mange måneder siden så jeg en del af et lille “klip” i tv (måske tv-avisen), hvor der med udgangspunkt i ovennævnte situationer blev talt om uddannelse af pædagoger. Sådan som jeg hørte det, tilføjede du, at dette i øvrigt ikke bare drejede sig om børnehavepersonale, men om alle socialarbejdere. Derudover kom du ind på, at det var et problem med socialarbejderes faglige stolthed/selvværd og den respekt eller mangel på samme de nød i befolkningen. Dette er hverken noget hel- eller halv-præcist referat.

Jeg begyndte at supervisere og uddanne/træne pædagoger og andre personalegrupper i 70'erne. Supervision/uddannelse af social- og sundhedspersonale i Danmark og Sverige er “hovedstrengen” i min karriere.

Jeg skriver til dig for at fortælle om den undervisning/træning, som mine samarbejdspartnere (ledere, mellemledere og menigt personale) og jeg har bedrevet siden 1983.

## Den hjælpeløse pædagog

Jeg har oplevet mange hjælpeløse medarbejdere, som har været svigtet af dårlig ledelse, ineffektive efteruddannelser, elendige fysiske miljøer, manglende "mål og med" og fravær af eksplicite værdier. Ovenstående ulykkelige situationer skal man ikke lede længe efter og det er altid borgerne, der betaler den højeste pris.

Selvom der for så vidt er tilstrækkelig med forklaringer og undskyldninger, så kunne man forfalde til at bebrejde personalet deres optræden og betvivle deres egnet. Men har de fået en reel chance?

## Fra "uddannelse" til "hverdag"

Mine elever fortæller, at de millioner, du har fundet frem, er hårdt tiltrængt og at f.eks. seminarieuddannelsen i alt for høj grad er blevet et selvstudie.

Men uanset hvor meget man investerer i "skoleuddannelsen", så er det med mange "praksistunge" fag (særlig dem som har mennesker i centrum) således, at det stort set først er, når man er færdig på seminariet, universitetet eller SOSU-uddannelsen, at man for alvor får mulighed for at blive god til sit fag.

Det er på dette punkt, at jeg oplever, at medarbejderne bliver svigtet. Der er en tendens til (og det gælder også for mine erfaringer fra erhvervslivet), at mange efteruddannelser synes valgt mere eller mindre tilfældigt uden at være tilstrækkeligt begrundet og funderet i en større plan. Der har i mange år været en tro på- og praksis der gik ud på, at blot man fyldte ideer og metoder ind i en organisation, så skulle den nok udvikle sig.

Ligesom at købe ind til middag, fylde det hele i køleskabet for derefter at sætte sig til bords og vente på at den tilberedte mad blev serveret.

Som en, i øvrigt meget dygtig special-børnehavepædagog, formulerede det: "Jeg har været på alle de kurser, der findes om børn, men vi kan ikke klare hverdagen".

Når man har fortløbende kontakt med institutioner viser der sig hurtigt 2 sammenkoblede meget væsentlige problematikker:

1. Det er meget vanskeligt for institutionaliserede borgere at opnå en tilværelse med bare en rimelig grad af sammenhæng og udvikling. Dette gælder, hvad end det drejer sig om borgere (børn og voksne) med varige eller midlertidige funktionsnedsættelser, ældre med særlige behov, unge og voksne med psykiske problematikker eller langtidsindlagte på somatiske hospitaler. Risikoen er selvfølgelig ultimativ for udviklingshæmmede borgere, som typisk har de længste institutionsforløb.
2. Det er meget vanskeligt for personalet i disse sammenhæng at udvikle deres faglighed kontinuerligt og stabilt.

Efteruddannelse, inspiration og faglig udvikling hører til i hverdagen

Vores uddannelsesmodel tager bl.a. udgangspunkt i supervision af videooptagelser af samspillet mellem personale og borgere i dagligdagssituationer samt projektarbejde omkring borgernes og personalets udvikling. Disse projektforsløb superviseres bl.a. i- og på tværs af de forskellige teams.

Der er voldsomt mange fordele ved denne fremgangsmåde, her er et par stykker:

- **Vores praksis/hverdagen og de erfaringer den kaster af sig, gemmer på de bedste forudsætninger for vores personlige- og faglige udvikling.**  
Det er afgørende, at personalet ved at opleve sig selv i samspil med borgerne involveres i deres egen faglige udvikling på en konstruktiv måde. De inviteres til at være deres egne lærere og får redskaber til at analysere og forstå deres interaktion med borgerne. Ligeledes giver det dem mulighed for at dokumentere deres arbejde og skabe succeser på baggrund af planlagte tiltag.
- Når personalet bliver superviseret i en gruppe, forstår alle meget hurtigt, at ingen er fuldkommen. Det fælles udgangspunkt bl.a. i form af videooptagelser og projektforsløb skaber grundlag for saglighed, **respekt for borgerne, gensidig respekt** og den nødvendige koordination medarbejderne imellem.
- Jeg har undervist personale i mange forskellige typer af institutioner og der er markante fællestræk mellem dem m.h.t. borgernes- og personalets situation. Hvad end det, som nævnt, drejer sig om borgere (børn og voksne) med varige eller midlertidige funktionsnedsættelser, ældre med særlige behov, unge og voksne med psykiske problematikker eller indlagte på somatiske hospitaler, så er det fælles, at de mødes af et "mangehoved væsen".  
En institutionaliseret borger kan meget vel møde 25+ "hjælpere" indenfor en kortere periode (14 dage - 3 uger).  
Det, der i den forbindelse trækker allermest ned i forhold til disse borgers livskvalitet, er den situation, der opstår, når de professionelle hjælpere ikke er "genkendelige". D.v.s. når de ikke er enige om, hvorledes de hjælper borgeren, eller hvilke krav og forventninger de kan have til vedkommende. "Indlært hjælpeløshed" er termen, der beskriver borgernes typiske reaktion i den situation. herpå. En bevidst/ubevidst underpræsteren.
- "Hvis du ikke kan genkende din rolle, når du bliver hjulpet og bliver mødt med forskellige forventninger, så stop".  
"Hjælpeløshed" er den oftest forekommende og bedste "løsning" for borgeren og den "passer" desværre ofte lidt for "godt" med personalets indstilling på- og behov for at hjælpe.

Brugen af video øger vores muligheder for at komme frem til beslutninger/konsensus og "enighed", som får det bedste ud af de skrevne programmer og de mundtlige aftaler. Når vi ser os selv og borgerne på video, opdager vi, om det vi aftalte, er det vi gør. Altså i hvilken grad idealer og realiteter/teori og praksis hører sammen. Vi får et håndgribeligt indblik i, hvor forvirrende og lammende den totale personale mængde i værste fald kan virke på den enkelte borger.

Uanset om vi er i berøring med en lille del af menneskers liv eller vi totalt omgiver dem 24 timer i døgnet, så må vi give dem mulighed for, i kontakten med os, at opleve en sammenhængende tilværelse/stund med udvikling og livskvalitet. Med det mål for øje må vi, som professionelle, være i stand til at udvikle os og i den henseende bl.a. "lære at lære" af vores erfaringer. Vores dagligdag giver rigeligt materiale til en proces frem mod større viden og kompetance. Vi har ikke råd til at vente med hænderne i skødet på "den frelsende metode".

*Jeg har på fornemmelsen, at min "taletid" ganske snart udløber. Det bliver fra nu af nogle ultrakorte og ukommenterede klip af nogle af vores erfaringer og teser omkring vores arbejde.*

## "One-liners"

- Oplevelsen af **selvværd** er central i vores måde at "angribe" tilværelsen. Man kan kun i ringe grad påvirke personers selvværd ved at fortælle dem, at de værdifulde eller ved holde et powerpoint-foredrag om samme emne. Hovedkilden til vores selvværd findes i vores handlinger og de ansvar, der følger med disse. Både hvad angår personalet og borgerne, så er det i deres praksis/hverdag, at de skal finde deres værdi som fagpersoner/mennesker.
- Socialt arbejde er i større eller mindre udstrækning i sin essens "**hjælp til et liv**". Den "definition" er selvfølgelig så uklar, at vi nødsages til at spørge, hvad det kan betyde for den konkrete borger. Det er udgangspunktet for vores indsats, at vi lærer borgeren at kende som individ. Ikke som "en funktionsnedsættelse" eller "en diagnose" eller "een af den slags"
- Det er vigtigt for både borgerne og personalet, at de har **visioner og mål og noget at glæde sig til**. For at kunne efterstræbe disse mål, må man i en hvis udstrækning **organisere** hverdagen **sammen med borgerne**. Til dette formål benytter vi os bl.a. af projektarbejdsformen: (Planlagte, systematisk gennemførte og tidsbegrænsede udviklingsforløb)
- Uddannelse skal rettes imod **udviklingen af den enkelte medarbejders praktiske kompetence og vedkommendes forståelse heraf**. Til gavn for borgeren.

- Hvis man vil uddanne personale, der har primærkontakt (“personale på gulvet”) på en måde, så de får tilstrækkelig plads og støtte, så skal man **uddanne hele organisationen**.
- Der er **ingen “instant-cures”** eller noget der hedder fejl. Det vigtige er, at vi til stadighed gør vores arbejde bedre og at vi løbende udvikler vores praksis og forståelse i den ånd. Altså, at **vi er i proces**.
- Desværre kommer borgere, der tilbringer deres liv i institutionelle omgivelser, ofte til **at leve under afblegede versioner af det øvrige samfunds værdier og etik**. Man går derfor sjældent galt i byen, hvis man som professionel, med mellemrum, giver sig tid til at overveje, hvorledes man selv ville trives, hvis man var i borgerens sted.
- **Alternative roller og udfordringer** indenfor organisationens/institutionens rammer er en væsentlig del af personaleplejen og organisationens udvikling. Vi har f.eks. i mange år uddannet interne projektledere (pointgivende eksamen) og supervisorer.
- Mennesker, der kun får lov til **at nyde**, risikerer at **visne**.
- Uanset hvor plejekrævende og hjælpeløs en borger synes at være, så er der i enhver samværssituation udover “plejen” og “omsorgen” også **et væsentligt element af læring/pædagogik**.
- Livet er først overstået, når vi dør.

Lidt “data”

- Siden 1983 har der i **Danmark og Sverige** deltaget 8500-10000 pædagoger i vores “pædagogiske udvekslingsdage” populært kaldet **“Afdansningsballer”** (50-80 deltagere per dag fra forskellige af vores medlemsorganisationer.: “plan98”<sup>1</sup>)
- I samme tidsrum har vi uddannet ca. 90 **projektledere** (2-årig uddannelse. Nu om dage med pointgivende eksamen) og ca. 28 supervisorer.

Jeg håber, at dette brev når dig og at der er et eller andet, du kan bruge.

Hvis du har lyst og tid, kan du opleve noget af dette på vores sidste projektlederdag 5 dec. (0900-1530 Ternevej 91, 8700 Horsens) eller f.eks en kombineret “Børn og Unge dag” d. 22 jan. Samme sted, samme tid.

Vi har også undervisningsdage (Voksne) på Ane Stauningsvej, Horsens. 6, 13, og 20 februar.

<sup>1</sup><http://perankjaer.dk/perankjaer.dk/wp-content/uploads/2019/01/Plan-98.-Sådan-derfor.16-ja.-2019-gold.pdf>

Venlig hilsen

Per Ankjær, cand. psych.  
Psykologisk Klinik Brørup  
Munkhøjvej 3, Brørup  
8660 Skanderborg  
Danmark  
[www.perankjaer.dk](http://www.perankjaer.dk)

Mobil: +4520406515  
email : [perankjaer@gmail.com](mailto:perankjaer@gmail.com)  
Face Time: [perankjaer@me.com](mailto:perankjaer@me.com)  
Skype: perankjaer

*P.S*

*Det skal lige bemærkes, at GDPR påbudene i juristernes og tilsynenes fortolkning (bl.a. "det informerede samtykke") har tvunget os til at ændre og forringe vores uddannelsesstrategi på væsentlige områder.*

- Vi må f.eks. ikke længere føre vores projektledere til eksamen (pointgivende) med støtte i de videooptagelser, der hører til deres projekter, fordi censor og eksaminator ikke må se videoerne.*
- Vi må ikke mødes på tværs af afdelinger og arbejdssteder og sammen supervisere hinandens videooptagelser.*
- Vi må ikke uddanne projektledere fra forskellige afdelinger og arbejdssteder i samme gruppe.*

*Begreber som "nedværdigelse", "sårbarhed" og "intimitet" svirrer i luften.*

*Vi har, som beskrevet, praktiseret åbenhed på tværs af professionelle grupper i mere end 35 år. I de år har vi diskuteret mange følsomme forhold, men aldrig er det blevet fremført eller oplevet, at borgerne skulle miste anseelse, værdighed eller status p.g.a. omtalte videooptagelser. Endsige opleve nederlag eller fornedrelse. Tvært imod.*

***Vores professionelle åbenhed har været deres bedste værn og den har givet os uvurderlige retningslinier for vores etik og grundholdninger i det hele taget.***

*Om det drejer sig om at ride den højeste moralske hest, skrankepaveri eller ren panik, er ikke til at afgøre. Uvidenhed parret med handlekraft er en farlig kombination der kan fostre foranstaltninger, som er ude af proportion og som kortslutter enhver rationel tænkning. De der bestemmer, har ikke begreb om borgernes situation og synes ikke at være interesserede i at bruge hensynet til dem som udgangspunkt.*

*Det siger næsten sig selv, at alt dette går værst ud over de mest funktionsnedsatte borgere som intet talerør har.*