

Grundlæggende undervisningsmateriale

**Værkstedsassistent, pædagogik og
planlægning**

42667

1. Ideer til tilrettelæggelse/afholdelse/gennemførelse

Præsentation og introduktion

Her præsenteres det samlede uddannelsesforløb, og der gives en introduktion til de faglige og sociale aspekter i uddannelsen. Herefter vil der være fokus på deltagerens forventninger til uddannelsesforløbet. Dette giver underviseren indblik i forventningerne, og deltagerne bliver opmærksomme på deres egen rolle og ansvaret for egen læring i forhold til at få indfriet forventningerne.

Undervisningen kan indeholde følgende temaer:

1. Brugergruppen, dens baggrund, udviklingsmuligheder og hele livssituation

1.1. Socialpolitik/historie og aktuel livssituation

Deltagerne får viden om brugergruppens fysiske, psykiske og sociale handicap og kendskab til, hvorledes forsorgen førhen var kendetegnet ved magt, ritualisering og umyndiggørelse. I den udviklings- og planlægningsproces for den handicappede, som værkstedsassistenten er deltager i, er det vigtigt at have kendskab til brugerens aktuelle livssituation for at kunne medvirke til at opstille realistiske handleplaner for brugere.

Læreroplæg beskæftiger sig med centrale socialpolitiske begreber vedr. socialpolitik og dens funktion i samfundet. For at få belyst socialpolitikens historie vedr. brugergruppen kan deltagerne se videoen ”Udviklingshæmmedes levevilkår”, der giver et godt billede af udviklingen fra centralinstitution til bolig/institution i lokalmiljøet.

Det anbefales, at deltagerne som individuel opgave laver en netværksanalyse af en brugers liv. Med udgangspunkt i en bruger fra deltagerens eget værksted laver denne en ”skitse”, der f. eks. indeholder følgende forhold:

Hvem er brugeren? Hvordan/hvor bor han? Hvilke familiemæssige relationer har han? Hvilke fritidsinteresser? Hvem er de centrale personer i brugerens liv?

Netværksanalysen giver mulighed for at komme ind på de forskellige former for botilbud, som samfundet stiller til rådighed for brugeren.

Endvidere vil det give værkstedsassistenten mulighed for at reflektere over brugerens totale livssituation og tænke den ind i forhold til værkstedets funktion.

1.2. Normalisering, rummelighed, integration og livskvalitet

Emnet tager udgangspunkt i samfundets målsætning for brugergruppen og ser på, hvordan denne målsætning har ændret sig. Er arbejdet på det beskyttede værksted i overensstemmelse med samfundets målsætning? Efter læreroplæg

analyseres og diskuteres begreberne normalisering, rummelighed, integration, livskvalitet og selvbestemmelse.

Det kan anbefales, at der arbejdes med livskvalitetsspil. Dette spil fører til, at værkstedsassistentens arbejds- og livserfaringer bliver gjort nærværende. Diskussionerne vedr. emnet bør finde sted både i grupper og i plenum.

1.3. Forandringsprocesser

Ændringen i værkstedsassistentens arbejde, fra det produktionsorienterede til nu også at skulle se helheder og livskvalitet i brugernes tilværelse, understreger vigtigheden af at behandle dette emne. Målet er, at deltagerne skal være i stand til at se deres arbejdsfunktion og brugerne i et udviklingsperspektiv. Det er hensigten, at deltagerne skal kunne indsamle erfaring og viden om, hvordan værkstedsarbejde kan kombineres med sociale processer. Hermed er muligheden åben for at sætte fokus på forandringsprocesser i den pædagogiske opgave og rolle over for brugerne.

Der holdes et oplæg med udgangspunkt i bilag 1, ”En udviklingsopgave”. Hermed åbnes for en diskussion af, hvad vil det sige at arbejde ud fra en problemstilling. Centrale begreber i denne arbejdsmetode diskuteres. Gruppearbejde tænkes anvendt til vedlagte case. Gruppearbejdet fremlægges i plenum.

Der kan lægges et institutionsbesøg ind til inspiration for deltagerne, evt. i forbindelse med projektarbejdet.

Hermed lægges der op til diskussion af ”udviklingsbegrebet”. Ligeledes er der åbnet for en diskussion af, hvad der afstedkommer modstand mod forandringer.

1.4. Menneskesyn og normalitet

Værkstedsassistenten er en betydningsfuld person i brugerens liv med en væsentlig indflydelse på den handicappedes levevis og selvopfattelse. Det er vigtigt, at der sættes ord på de forskellige måder, vi opfatter og møder mennesker på. Vore handlinger og den måde, vi forholder os til andre/hinanden på, bygger på nogle grundlæggende antagelser om mennesket, dets tilblivelse og udvikling.

Læreroplæg om normalitetsbegrebet. Herefter diskussion om begrebet i forhold til udskillelse og udstødning af mennesker fra arbejdsmarkedet.

Læreroplæg med udgangspunkt i Erik Sigsgaards artikel ”Hvad er et menneske?” (se bilag 2).

Det anbefales, at der etableres gruppearbejde om de konkrete problemstillinger, der rejses med udgangspunkt i emnet.

Eksempler på problemstillinger, der kan danne baggrund for gruppediskussioner:

Hvad gør integration til arbejdsmarkedet til en vanskelig proces?

Hvilke barrierer bremser integration?

”Normalitetens tyranni” - Skal vi alle være normale?

Hvordan kan værkstederne blive mere aktive i forhold til det ” normale” arbejdsmarked i samfundet?

1.5. Magt og myndighedsudøvelse

Det magtforhold, der eksisterer mellem den ansatte og brugeren, må værkstedsassistenten være bevidst om. Det er vigtigt at have kendskab til begreberne autoritet og autoritær for at kunne forvalte sin myndighed på en etisk korrekt måde. Værkstedsassistenten skal have kendskab til de love og regler, der eksisterer i forbindelse med magtanvendelse. Endvidere er det vigtigt, at værkstedsassistenten har viden om, hvad der ligger i begrebet personlig myndighed, ikke mindst for at kunne handle i situationer, hvor fratagelse af myndighed er aktuel.

Derfor er det nødvendigt med kendskab til de forskellige former for værgemål samt til, hvilke beføjelser og pligter der i bestemte situationer kan overgå til værgen.

Læreroplæg klargør centrale begreber, der knytter an til myndighed og magtbegreber. Det er vigtigt at tage udgangspunkt i deltagerens erfaringer og relatere disse til eksisterende rammer for udøvelse af magt og myndighed. Det er ligeledes centralt at diskutere de etiske rammer for magt og myndighedsudøvelse. Gruppearbejde er en velegnet metode til behandling af emnet.

Emnet er velegnet til et ”Forumspil” (se bilag 3).

1.6. Kommunikation, samtale og supervision

Der foreslås læreroplæg om kommunikationsteori og samtalen som værktøj. Der gennemgås forskellig teori om samtaleteknikker og hvad der kendetegner den professionelle samtale. Endvidere et kort oplæg, som definerer supervision som en metode i socialt arbejde. Det anbefales at anvende rollespil, samtaleanalyser, lytte- og observationsøvelser i undervisningen. Herefter gruppearbejde og plenumdiskussioner, hvor der tages udgangspunkt i deltagerens erfaringer med kommunikation.

1.7. Tavshedspligt/ytringsfrihed

Værkstedsassistenten opnår gennem sit arbejde et indgående kendskab til brugergruppen, hvorfor det er nødvendigt at have viden om de regler, som eksisterer for behandling af fortrolige oplysninger. I hvilke situationer kan/skal oplysninger videregives, til hvem og i hvilken form? Endvidere er det vigtigt at kende bestemmelserne om tavshedspligt/-ret og mulige konsekvenser af overtrædelse af tavshedspligt samt viden om, hvor grænsen går mellem på den ene side retten til at ytre sig og på den anden side tavshedsforpligtelsen. Brugernes/værgens ret til aktindsigt skal ligeledes kendes.

Læreroplæg om tavshedspligt og ytringsfrihed, hvor dilemmaet mellem på den ene side retten til at ytre sig og på den anden side forpligtelsen til fortrolighed belyses. Endvidere belyses overtrædelse af tavshedspligten og brugernes ret til aktindsigt samt hvornår videregivelse af oplysninger må finde sted. Det anbefales at lave gruppearbejde, der tager udgangspunkt i deltagernes oplevelser og de udleverede cases (se bilag 4).

1.8. Skriftlighed i værkstedsassistentens arbejde

Værkstedsassistenten indgår i et tværfagligt samarbejde med mange faggrupper, hvor krav om at kunne udtrykke sig skriftligt er en del af arbejdsopgaven. Mange gange også en forudsætning for et godt resultat af en aftalt handleplan med brugeren.

Læreroplæg om nødvendigheden af at kunne formulere sig skriftligt. Der kan udarbejdes små skriftlige opgaver (se bilag 5), der har baggrund i kendte situationer fra værkstedsassistentens arbejde. Diskussion af etik i skriftligt arbejde inddrages. De individuelle opgaver diskuteres og evalueres i grupper.

1.9. Organisation og organisationskultur

Deltagerne skal have kendskab til institutionernes placering i det kommunale og amtskommunale system. Endvidere viden om, hvilke forpligtelser som påhviler amt og kommune i forhold til brugergruppen. F. eks. visitation, optagelse, økonomi, rådgivnings- og vejledningsforpligtelse og hjælpeforanstaltninger. Hertil kommer viden om forskellige former for organisationskulturer. Det anbefales at fremlægge et læreroplæg med udgangspunkt i de 4 modeller, der er skitseret i bilag 6, om ”institutionernes energipotentialer”.

Det anbefales endvidere, at der tages udgangspunkt i Leavitts systemmodel (se bilag 7). Det giver mulighed for, at deltagerne ser sig selv og deres arbejdsplads i større sammenhæng. Der åbnes for diskussion af centrale begreber i organisationslære, som bl.a. aktør- og strukturbegrebet.

Det anbefales endelig, at deltagerne i grupper arbejder med at lave en profil af deres institution med udgangspunkt i Leavitts model.

2. Cases/opgaver/undervisningsmateriale

Deltagerne arbejder primært med eksempler og situationer fra deres egen pædagogiske praksis. Endvidere kan der arbejdes med cases o.l., som er vedlagt som bilag.

Særlig relevant litteratur m. v.:

Værkstedsassistent, pædagogik og planlægning

Grundlæggende undervisningsmateriale

Vedr. 1.1.: Socialpolitik/historie og aktuel livssituation

Socialpolitik, udvikling og funktion
Social udvikling
Udviklingshæmmedes levevilkår i dag og i morgen (Video)
Lov om Social Service
Lov om social pension
Socialpædagogiske Tekster 3

Vedr. 1.2.: Normalisering, integration og livskvalitet

Livskvalitetsspil
De unormale skal være normale
Socialpolitik, et opgør med myter
Projekt udviklingshæmmedes livskvalitet

Vedr. 1.3.: Forandringsprocesser

Fra genstand til menneske (Video).
Forandringsprocesser + ”Alternativt værksted”
Udviklingsarbejde - hvordan?
Socialpædagogik og arbejdsprocesser
Bilag 1

Vedr. 1.4.: Menneskesyn og normalitet

Et spørgsmål om holdninger
Hvad er et menneske (bilag 2)
Moralsk ansvar og menneskesyn
At knytte de skilte verdener sammen

Vedr. 1.5.: Magt og myndighedsudøvelse

Guide til forumspil (bilag 3)
Værgemålslov
Regler om magtanvendelse
Borgerlig Straffelov
Socialpædagogik og samfundsforvaltning

Vedr. 1.6.: Kommunikation, samtale og supervision

Samtalen som værktøj
Social-behandling
Kommunikationsspør i Socialpædagogik nr. 9

Vedr. 1.7.: Tavshedspligt/ytringspligt

Bilag 4

Lov om offentlighed i forvaltningen

Forvaltningsloven

Borgerlig straffelov

Vedr. 1.8.: Skriftlighed i værkstedsassistentens arbejde

Skriftlighed i værkstedsassistentens arbejde (bilag 5)

Vedr. 1.9.: Organisation og organisationskultur

Institutionernes energipotentiale (bilag 6)

Leavitts model (bilag 7)

3. Baggrundslitteratur

Lovstof

Underviseren skal sikre, at lovstoffet er opdateret.

- 1) Lov om Social Service m. cirkulære og vejledning
- 2) Værgemållov
- 3) Bekendtgørelse om magtanvendelse og andre indgreb i selvbestemmelsesretten over for voksne

Anden litteratur

Berg Sørensen, Torben: ”Socialpolitik. Udvikling og funktion”, 3. udg. Soc.pol. bibliotek 1989

Christensen, Søren Kai: ”Udviklingsarbejde - hvordan”. Semi-forlaget 1995

Hermann, Leif: ”Social Udvikling”, 2. udgave. Forlaget PUC 1995

Hilgaard, Lis: Social(be)handling, Munksgaard 1979

Husen, Michael: Socialpædagogik og arbejdsprocesser. Socialpædagogernes Faglige organisation 1985

Værkstedsassistent, pædagogik og planlægning

Grundlæggende undervisningsmateriale

Jensen, Uffe Juul: Moralsk ansvar og menneskesyn, 2. udgave. Munksgaard 1995.

Knudsen, Pia, Jesper Holst, m.fl.: ”Projekt udviklingshæmmedes livskvalitet”.
Rapport nr. 1. 1990

Madsen, Bent: Socialpædagogik og samfundsforvaltning. Munksgaard 1993

Madsen, Uffe Vesthy: ”Socialpolitik, et opgør med myter”. Institut for sociale forhold og organisation, Aalborg Universitetscenter 1992

Salomonsen, Per: ”De unormale skal være normale” (fra bogen ”Socialpolitik, et opgør med myter”)

Sigsgaard, Erik: At knytte de skilte verdener sammen. Tiderne Skifter

Zimsen, Karin: Samtalen som værktøj. Gyldendal 1977

Kommunikationsspor i Socialpædagogik. Socialpædagogiske Tekster nr. 9.
Red. Inge-Maj Ahlgreen. Socialpædagogisk Højskole

Fra totalinstitution til selvforvaltning - åndssvage i udvikling. Socialpædagogiske Tekster nr. 3. Red. Per Holm og Birger Perlt.
Socialpædagogisk Højskole 1988

Udviklingsopgave

Værkstedsassistenterne skal gennem gruppearbejde forestå et udviklingsprojekt, som tager udgangspunkt i daglige problemer på deres arbejdsplads. Gruppen skal sammen finde en fælles problemstilling - og belyse denne. Som inspiration til gruppearbejdet kan "et alternativt værksted" inddrages.

Når der arbejdes med problemstillinger, vil det indledningsvis være en god ide at rejse følgende spørgsmål:

- Hvad er problemet?
- Hvem er det et problem for?
- Hvorfor er det et problem?

Følgende faser skal inddrages i dit udviklingsprojekt:

1. Hvad vil du forandre og hvorfor?
2. Hvordan vil du inddrage brugerne?
3. Hvordan vil du gribe en forandring an på din egen arbejdsplads - hvordan er mulighederne på din arbejdsplads?

Målet med dette udviklingsarbejde er at give deltagerne muligheder for at tænke i forandring - og se deres funktion i forhold til deres organisation og i forhold til brugerne.

Fremtidsværkstedsmetoden kan evt. introduceres for deltagerne, da den åbner op for energi og fantasi.

Alternativt værksted

"Butikken" er et tilbud til psykisk udviklingshæmmede, der har deres egen lejlighed i området. I en nedlagt butik er der indrettet opholdsstue og køkken med vaskemaskine, og i en anden stue er der indrettet et helt lille badeafsnit. En af pædagogerne fortæller om stedet:

"Brugerne er i høj grad selvhjulpne, men har brug for en snor at holde ved for ikke at falde igennem. Det handler blandt andet om hygiejne, vasketøj og sund mad. Derfor er der installeret en brusekabine i "butikken". Der er shampoo, sæbe og dufte, alt sammen for at motivere brugerne til at bade og holde sig selv "ved lige".

Værkstedsassistent, pædagogik og planlægning

Grundlæggende undervisningsmateriale

Vaskemaskinen er også et tilbud. Det kunne godt tænkes, at brugerne ikke fik vasket ofte nok, hvis de skulle på møntvaskeri.

Sådanne helt elementære ting for deres fysiske velvære kan godt glippe i hverdagen. Når vi har tilbuddene her, hvor de kommer, bliver det gjort, og vi får sludret om hygiejne og rent tøj.

Der er bestemte dage i ugen, hvor brugerne kan komme og spise aftensmad til en billig penge. Vi lægger bevidst prisen under grillbarens. Det er bedre, at brugerne kommer her og spiser mad, end at bruge penge i grillbaren. De betaler for alle “serviceydelser” ud af deres pension, som de selv administrerer. Har de ingen penge sidst på måneden, kan de få kredit til måltiderne.

Brugerne må selv om, hvor tit de vil komme. Men de **skal** komme én gang om ugen. Det er en regel, vi har lavet for at sikre, at brugerne ikke isolerer sig. Det ved vi, at nogle kan have en tendens til, når de bor for sig selv. Vi ringer simpelthen til en beboer, hvis han eller hun ikke har været her i løbet af ugen. Vi accepterer ikke, at de isolerer sig. Men ellers er stedet ikke bundet op på regler, og det er ikke så tit, vi må ringe. Brugerne kommer stort set hver dag, fordi de hygger sig i “butikken”.

Menneskesyn

HVAD ER ET MENNESKE?

Selvforsynende og teknologisk lavt udviklede natursamfund:

- mennesket er underlagt naturkræfter
 - solen som guddom
 - ofring til markerne eller havet (afgrøder/fangst)
 - æder bjørnens hjerne (at få dennes egenskaber)
- manglende muligheder for at ændre og tilpasse naturen til sine egne formål

Teknisk-videnskabeligt højt udviklet industrisamfund:

- mennesket er suverænt og af naturen uafhængigt
- forøgede muligheder for at gribe ind i naturen
- kan udnytte de naturvidenskabelige lovmæssigheder

Udviklingen af det menneskelige arbejde, af teknologi og viden styrer udviklingen i menneske- og verdensbilleder.

1) Mennesket er nu engang, som det er

Mennesket er lig med summen af sine indre medfødte programmer.

Omverdenen er et spejl af menneskenes egenskaber.

Egensindige - aggressive (der er ikke noget at gøre ved det).

Udvikling forløber af sig selv (vækst, modning).

Opdeling i praktisk/teoretisk begavede.

Fastholde kønsbestemte sociale uligheder.

Dystert - religiøst, syndigt, krige har der altid været.

Han kan ikke lave samfundsforholdene om.

Naturloven - genskaber uligheden.

Autoritær opdragelse, tilpassende korrigerende.

Pædagogiske konsekvenser:

Autoritær pædagogik.

2) Mennesket er, hvad det bliver gjort til

Mennesket er produkt af sine omgivelser.

Mennesket er slet og ret, hvad det bliver gjort til.

En organisme, hvor omgivelserne kan sætte sine spor.

Værkstedsassistent, pædagogik og planlægning

Grundlæggende undervisningsmateriale

Menneskets udvikling er betinget af de betingelser, der er i den omverden - som møder mennesket.

Dårlighed skyldes udelukkende ydre faktorer - dårligt selskab, dårlige opvækstvilkår.

En klump ler, der kan formes til hvad som helst.

Teknificering af uddannelse og opdragelse.

Hvis blot vi planlægger, underviser og evaluerer effektivt og teknisk godt, kan vi få det menneskemateriale, vi ønsker.

Pædagogiske konsekvenser:

- raffineret form for dressur
- omfattende system af straf og belønning
- indlæring af simple færdigheder
- gentagelsesprincipper

Jo mere absolut og enkelt et menneskesyn er, desto oftere tror man at få det bekræftet, og jo mere sejlivet bliver det.

Ikke hverken eller - men både og.

- mennesket er som det er - i visse henseender
- mennesket er hvad det bliver gjort til - inden for visse grænser

- mennesker kan ikke lide indespærring
- mennesker kan ikke leve totalt isoleret i længden
- mennesket er socialt og har behov for en vis frihed

MEN

- kan tåle en høj grad af isolation
- kan leve med en kraftig beskæring af friheden
- vil bevare drømmen om medmenneskelig varme og om frihed. Og hvis det ikke er fuldkommen undertrykt og ødelagt, vil det forsøge at virkeliggøre drømmen om at ændre sine betingelser.

Mennesker lever sammen.

De skaber samfund.

De skabes af det samfund, de lever i.

Det vil sige, at mennesket er, som det er, også hvad det bliver gjort til.

3) Mennesket er, hvad det gør sig selv til

- Vi er hvad vi er, bliver gjort til, gør os til!!

Værkstedsassistent, pædagogik og planlægning

Grundlæggende undervisningsmateriale

Mennesket er ikke kun et spejl af sin omverden.

Omverdenen er ikke kun et udtryk for menneskets bevidsthed eller sjæl.

Menneskets bevidsthed opfattes som betinget af materielle forhold, som mennesket har indflydelse på, og som i sig selv for en stor dels vedkommende er menneskeskabte.

Mennesket er et aktivt væsen med en bevidsthed og et følelsesliv, som er udviklet gennem mødet med den materielle verden.

Mennesket forandrer sig selv - både gennem sin praksis og i kraft af resultaterne af denne praksis.

Pædagogiske konsekvenser:

Udvikling og indlæring er noget, som sker i en vekselvirkning mellem mennesket og dets omverden, igennem en praktisk virksomhed, som forandrer omverdenen - og hermed mennesket selv

Et opdragelsessyn kunne være:

- nu hvor det bliver sværere og sværere at være aktiv i skabelsen af eget liv uden for skolerne og institutionerne, må vi til gengæld sørge for, at det bliver lettere inden for.

Dette ville kræve nytænkning af opdragere og politikere, for børn har været henvist til en høj grad af passivitet og fremmedstyring i skoler og institutioner.

Desuden ville det forudsætte, at passiviseringen og de processer, der skaber den, var synlige for opdragerne.

TENDENSEN I DAGENS DANMARK

mennesket reduceres til:

- et nummer i rækken
- et medlem af gruppen
- et børnehavebarn
- en pædagog

og glider ned i anonymitetens passivitet

modvirkes ved at styrke menneskets frivillige og omfattende bånd til andre mennesker.

HVILKET MENNESKESYN MENER DU ER DET FREMHERSKENDE PÅ DIN INSTITUTION?

HVORFOR – HVORDAN - HVAD

Forumspil

Mål: at belyse et problem på en måde, hvor alle deltagerne bliver aktive i processen. Ligeledes er det et mål at åbne op for forskellige handlemuligheder i pædagogisk arbejde.

Regler: Forumspil starter med, at deltagerne i grupper formulerer forskellige problemstillinger i forhold til magt og myndighedsudøvelse.

Eksempel: “En bruger som pludselig vil forlade arbejdspladsen” eller “En bruger som efter en irettesættelse udviser voldelig adfærd”.

Gruppen vælger herefter en problemstilling, som skal fremlægges i plenum. Forumspillet udvikler sig herfra i forskellige retninger - styret af underviserne. Deltagerne kan gå ind og ud af rollerne efter ønske. Gennem forumspillet åbnes der for efterfølgende pædagogiske diskussioner.

Der er forskellige måder at spille forumteater eller forumspil på. Der kan læses mere om metoden i bogen “ Du har hovedrollen i dit liv - om forumspil som pædagogisk metode til frigørelse og forandring” af Katrin Byréus. Teaterforlaget DRAMA 1992.

Tavshedspligt/ytringsfrihed/ret

Cases.

1.

Knud er 35 år og arbejder på beskyttet værksted. Han er psykisk udviklingshæmmet, får højeste førtidspension. Han bor i egen lejlighed i socialt boligselskab. Han arbejder i maskinværkstedet, hvor hans produktivitet er meget svingende, også på grund af et ustabil fremmøde. Han har tidligere haft tilknyttet en hjemmevejleder, men på grund af uoverensstemmelse med denne klarer han nu sig selv.

Du bliver ringet op af en pårørende, som fortæller dig, at Knud i den seneste tid har haft tiltagende vanskeligheder med at få dagligdagen til at fungere ordentligt. Der er kommet klager fra boligselskabet om manglende rengøring af trappe og lejlighed (lugtgener). Endvidere oplyses, at Knud har store vanskeligheder med at få økonomien til at hænge sammen - ofte må han låne penge for at klare sine økonomiske forpligtelser. Det værste er imidlertid en mistanke om, at Knud er kommet ind i noget kriminelt. Ved besøg i lejligheden for nogle dage siden fandt den pårørende flere kartoner cigaretter samt 3 uåbnede flasker Gammel Dansk. Knud bedyrer, at det er noget, han har købt.

Den pårørende er usikker på, hvordan han skal forholde sig.

Hvad gør du?

Kontakter politiet med dine oplysninger?

Diskuterer det med dine kolleger på arbejdspladsen?

Tager en samtale med Knud om problemerne?

Eller.....?

2.

Ved en samtale med Knud nogle måneder senere fortæller han dig, at han har været hos sin læge, som har oplyst ham om, at han er hiv-positiv.

Hvad gør du med denne oplysning?

3.

Et generelt problem på dit værksted er, at flere blandt brugerne mistrives. Grunden er, efter din mening, at de ikke betragter sig som handicappede. Direkte adspurgt har flere overfor dig udtalt, at de har det dårligt med at være på værkstedet sammen med bl.a. de mange åndssvage.

Værkstedsassistent, pædagogik og planlægning

Grundlæggende undervisningsmateriale

Det er din opfattelse, at i hvert fald et par af brugerne fra din gruppe, med en god vejledning og støtte, ville kunne klare en mere normal arbejdsituation på det almindelige arbejdsmarked.

Du har ved flere lejligheder taget problemet op med dine kollegaer samt ved behandlingsmøder, hvor også en sagsbehandler fra kommunen har været tilstede. Men hverken hos dine kolleger, din chef eller hos sagsbehandleren finder du genklang for dine synspunkter.

Efter således at være “løbet mod en mur” flere gange kontakter du skriftligt amtets handicapafdeling.

Du skriver et læserbrev i den lokale avis, hvor du i generelle vendinger gør opmærksom på, at alt for mange mennesker på de beskyttede værksteder - på grund af systemets træghed og manglende fleksibilitet - ikke får udnyttet deres ressourcer tilstrækkeligt.

Har du handlet rigtigt eller forkert i de 2 situationer ift. bestemmelserne om tavshedspligt?

Har du overtrådt etiske regler for loyalitet i forhold til din overordnede?

Skriftlighed i værkstedsassistentens arbejde

Jura/formalia:

Som en del af værkstedsassistentens arbejde skal han/hun i forskellige situationer kunne udtrykke sig skriftligt. Dette har sin baggrund i:

- Notatpligt (jf. lov om offentlighed i forvaltningen § 6).
“Offentlige myndigheder skal notere oplysninger, der er af betydning for en sags afgørelse”.
- Aktindsigt (jf. forvaltningslovens § 9 og 10).
Alt hvad der skrives i en sag/journal, har brugeren ret til at læse eller blive gjort bekendt med.

Eks. på skriftlighed:

- Indberetninger i forbindelse med anvendelse af magt (nødværgesituationer)
- Funktionsbeskrivelser om brugerne
- Indberetninger til Arbejdstilsynet i forbindelse med ulykke
- Udarbejdelse af handleplaner for brugerne
- Udtalelser til myndigheder

Etik:

- Tag brugeren med i det, der skrives (reglerne om aktindsigt)
- Skriv kun det, der er relevant for brugerens situation/udvikling
- Skriv aldrig nedsættende eller nedvurderende

Metode: Hvad skal formidles?

Hvem er målgruppen for det skrevne?

Hvad skal de vide? (Kun oplysninger, som er relevante for sagen!)

Er der tidsfrister, som skal overholdes?

Er der særlige formkrav til det skriftlige arbejde?

Skriveteknik:

Udarbejd en disposition for opgaven.

Brug gerne overskrifter og inddel det skrevne i nødvendige afsnit.

Gør sagen til en person.

Skriv korte men præcise sætninger.

Undlad unødvendige fremmedord, men brug gerne nødvendige fagudtryk.

Tilslør ikke uenigheder (f.eks. mellem bruger og værkstedsassistenten).

Adskil observationer og tolkning.
Hold dig til eget kompetenceområde.

Institutionens energipotentiale

Kilde: Søren Kai Christensen: Pædagogisk udviklingsarbejde - side 81-100.

Hvad er det, vi taler om, når vi taler om energi i ift. institutionsarbejde?

- engagement
- en indre nerve
- medrivende
- lystskabende

Hvad skaber inspiration og motivation?
Hvad dræber gejst og visioner?

Psyko-dynamisk synsvinkel (Freud):

Vi gennemlever som organisme kontinuerligt en rytmisk energiproces, som sikrer, at vi mærker vores behov (tension), og at vi får dem tilfredsstillet (reduktion).

Energi som hele processer:

- en impuls, som omsættes i en opmærksomhed
- pulserende give-og-modtage-proces med omgivelserne

Energien blokeres:

- vi går død
- vi taber energien

Mennesket besidder uudtømmelige energipotentialer, som står til rådighed for vækst og modning.

Energislugere:

- altid imod og usikre på nyt
- siger ja, men mener nej og saboterer i det skjulte
- lever af andres energi og tør ikke selv tage initiativ
- starter intriger og sladder og tåler ikke andres succes

Kendetegn ved energislugere:

- opererer i det skjulte
- kommunikerer indirekte (sladder) og er vanskelige at konfrontere

- bremseklodser i institutionens system

Institutionen som en levende organisme - et system

Kendetegn:

- indre dele, som er i indbyrdes samspil
- ydre grænse, som adskiller systemet fra omverdenen
- sit eget liv
- selvforståelse og identitet
- klar profil - viser sit ansigt udadtil

En hel energiproces:

- kan pulsere rytmisk eller har brud/blokering
- alle faser fra ide til tilfredshed med det færdige resultat

Internt i personalegruppen kan der bindes store mængder energi.

Man klitrer hinanden ind i en gensidig foregivelse af overensstemmelse, hvilket kan være en effektiv energisluger.

Energislugere findes især i systemer, hvor man undgår direkte kommunikation og konfrontation.

Krav til projektet/udviklingsarbejdet

- 1) Vigtigt, betydningsfuldt, spændende
- 2) Tilfredsstillende behov hos **alle**
- 3) Meningen er knyttet til institutionens fællesskab
- 4) Forventes at medføre indsigt/udvikling/succes

Meningsløshed

tapper energi --->

tilbagetrækning og ligegyldighed

Høj grad af meningsfuldhed

giver succes og anerkendelse --->

skaber ny energi

Institutionens dynamik - pædagogisk udviklingsarbejde

- 1) Institution med **høj energi** og **fast struktur**

Institutionstype: – klar målsætning

Værkstedsassistent, pædagogik og planlægning

Grundlæggende undervisningsmateriale

- mange pædagogiske aktiviteter
- klare beslutningsprocesser
- risikovillig
- mod på at eksperimentere
- tydelig profil udadtil
- resultatorienteret
- kvalitative krav til præstation

- Klienterne:
- tryghed
 - måske et for højt aktivitetsniveau

- Personalet:
- energisk og engageret
 - kan brænde sig selv ud
 - intern konkurrence
 - kan bearbejde personalekonflikter

Stor gennemslagskraft ved pædagogisk udviklingsarbejde.

2) Institution med høj energi og løs struktur

- Institutionstype:
- der er "gang i den"
 - underordnet, hvad der sker
 - underordnet systematik og overblik
 - et frodigt miljø, hvor klienter og personale trives
 - uklare beslutningsprocesser
 - spontane handlinger
 - forvirrede møder
 - åbne udadtil

- Klienterne:
- rig på oplevelser
 - tiltaler "hurtige klienter"
 - ligegyldighed
 - ansvarsløshed

- Personalet:
- undgår konflikter
 - oplevelse af fælles identitet
 - tilfældigt arbejde
 - spilder en masse energi
 - arbejder i blinde
 - ingenting nytter

Middelstor gennemslagskraft ved pædagogisk udviklingsarbejde.

Værkstedsassistent, pædagogik og planlægning

Grundlæggende undervisningsmateriale

3) Institution med **lav energi** og **fast struktur**

- Institutionstype:
- fast rytme
 - roligt tempo
 - mange formelle og uformelle regler
 - gør som man plejer
 - er på sikker grund
 - arbejder sikkert og ansvarsfuldt
 - fastlåst i et mønster
 - velvillig passivitet
- Klienterne:
- sikre og trygge
 - forudsigelig hverdag
 - klar grænse til omverdenen
 - overvældes ikke af udefra kommende stimuli
- Personalet:
- problemer er en naturlig nødvendighed
 - brokker sig lidt, men lader som ingenting
 - strukturerer sig frem til problemløsninger

Lav gennemslagskraft ved pædagogisk udviklingsarbejde.

4) Institution med **lav energi** og **løs struktur**

- Institutionstype:
- mangler klar fælles målsætning
 - arbejder ud fra egen overbevisning
 - uden særligt ansvar
 - manglende opbakning til ideer
 - opretholder en facade af, at alting kører
 - venter på, at det snart skal blive bedre tider
- Klienterne:
- overladt til sig selv
 - dårlig trivsel
 - ofre- for personalets frustrationer
- Personalet:
- savner engagement
 - intet perspektiv på det faglige arbejde
 - udtalte konflikter
 - undgår kontakt, ansvar og dialog
 - diffus ledelse og kompetence

Ingen gennemslagskraft ved pædagogisk udviklingsarbejde.

Værkstedsassistent, pædagogik og planlægning

Grundlæggende undervisningsmateriale

Bilag 7

H. Leavitts systemmodel

<p>Struktur</p> <ul style="list-style-type: none"> - Opbygning - Kompetence-/arbejds- & ansvarsfordeling - Beslutningsprocedurer, regler og formelle retningslinjer - Informationsstruktur 	<p>Ressourcer</p> <ul style="list-style-type: none"> - Økonomi, tid, fysiske rammer, normering - Bestemmes oppefra/udefra. Institutionen har indflydelse gennem administration og prioritering af tildelte ressourcer
<p>Mål og opgaver</p> <ul style="list-style-type: none"> - Stilles af stat, amt og kommune - Pårørende - Brugere - Personale <p>= Eksistensgrundlaget</p>	<p>Pædagogisk praksis</p>
<p>Deltagere</p> <ul style="list-style-type: none"> - Personale, viden, indstilling, behov, forventninger, kvalifikationer, motivation etc. - Brugere (ditto) 	