

# Efter- og videreuddannelse udsatte børn og unge

Faglighed giver kvalitet i arbejdet med udsatte børn og unge

“ Det var bestemt inspirerende at lære om, hvordan man kan lave en helhedsanalyse af situationen for et barn i vanskeligheder ”

Inklusionspædagog  
Camilla Pasciak  
om kurset Introduktion til  
ICS for almenområdet

## Indhold

Socialstyrelsens samlede efter- og videreuddannelses-tilbud side 2

Den sociale diplom – børn og unge i en kommune side 3

Kurser for pædagoger, sundhedsmedarbejdere og lærere side 4-5

Om transfer side 5

Den sociale diplom – børn og unge, regionalt side 6

Master i udsatte børn og unge side 7



Michael Vinther Hansen, souschef i sektoren Børn og Unge, Lolland kommune, arbejder strategisk med efter- og videreuddannelse.

Strategisk brug af Efter- og Videreuddannelse:

## Ikke 'nice to', men 'need to'

Når souschef Michael Vinther Hansen anbefaler efter- og videreuddannelse til en af sine medarbejdere, sker det på baggrund af en analyse af, hvilke kompetencer medarbejderen og afdelingen har behov for.

- Vi har en strategisk tilgang til vores brug af efter- og videre-

reuddannelse, siger Michael Vinther Hansen. Han er souschef i sektoren Børn og Unge i Lolland Kommune med cirka 170 medarbejdere. Sektoren omfatter myndighedsdelen, sundhedsplejersker, den kommunale tandpleje og de udførende tilbud i kommunen, fx et familiehus.

- Vi har mange faggrupper repræsenteret. I myndighedsdelen beskæftiger vi cirka 50

medarbejdere, hvoraf omkring 30 er socialrådgivere, fortæller souschefen.

Imponerende cirka 50 % af sagsbehandlere på myndighedsområdet har gennemført en diplomuddannelse. Med hensyn til familieplejekonsulenterne er tallet helt oppe på 80 %, og Michael Vinther Hansen forklarer, at alle medarbejdere uden diplom har en fornemmelse af, hvornår det

bliver deres tur, uden at de dog nødvendigvis kender det præcise tidspunkt.

- Masteruddannelse er det færre medarbejdere, der har gennemført. Ifølge Michael Vinther Hansen retter den sig mod ledelsesniveauet, og sådan forestiller han sig, at det vil være også fremover.

- Vi har mange med et højt efteruddannelsesniveau, siger han, men understreger samtidig, at det ikke skyldes et ønske om slet og ret at kunne fortælle om mange medarbejdere med fx en diplomuddannelse.

### Fra behov til kursus

- Vi griber det mere strategisk an end som så, forklarer han og giver gerne et eksempel.

- Der er for nylig vedtaget en ny lovgivning på adoptionsområdet. Måske bliver vi som ledelse opmærksomme på, at vi kun i meget begrænset omfang anvender adoptioner. Så vurderer vi, om det er

noget, vi bør ændre på. I givet fald er næste step, at vi ser på, hvilke kompetencer vores medarbejdergruppe repræsenterer.

- Hvis en kortlægning viser, at vi som afdeling ikke har de kompetencer, der er nødvendige for at kunne gøre en større indsats med hensyn til adoptioner, så finder vi de medarbejdere, som vi vurderer har de bedste forudsætninger for at blive opkvalificeret på det pågældende område. Næste step er så at finde det kursus, der bedst kan opfylde vort behov og at kontakte udbyderen af kurset. Over for kursusudbyderen forsøger vi så præcist som muligt at beskrive vore behov, og derefter er det min erfaring, at kursusudbyderne er meget lydhøre, og at vi faktisk får det, vi har brug for.

- Faktisk er udbyderne så lydhøre, at jeg vil påstå, at når jeg hører en aftager af kurser sige, at han ikke får det, han forventede, så er det, fordi han ikke har været præcis nok i beskrivelsen af sit behov.

### Kompetencebehovene skal kortlægges

Sektoren Børn og Unge gør brug af tilbuddet om gratis sparring om strategisk brug af efter- og videreuddannelse under Socialstyrelsen. Sparringen er i gang, og Michael Vinther Hansen forudser, at afdelingen vil få stor gavn af kortlægningen af kompetencebehovene.

- Min opgave er som leder at bruge den strategiske tilgang til efter- og videreuddannelse til så præcist som muligt at kommunikere, hvilken efter- og videreuddannelse den enkelte medarbejder har behov for. Det giver motivation for at gennemføre uddannelsen, også selv om det måske ikke var det uddannelsesstilbud, medarbejderen selv havde foreskrevet sig i ved første blik.

- En helt anden vej til at tilrettelægge efter- og videreuddannelse vil være, hvis medarbejderen selv sonderer udbuddet af kurser og uddan-

Fortsættes side 2

Den sociale diplom – børn og unge



Master i udsatte børn og unge



Socialstyrelsens Børnekatalog

# Leder

Det er helt afgørende, at børn og unge får en tryk og stabil opvækst. Desværre findes der børn i Danmark, der er udsat for omsorgssvigt, og som er i risiko for ikke at klare sig godt senere i livet, hvis de ikke får hjælp i tide. Hvis børnene skal have den rette hjælp på det rette tidspunkt, er det vigtigt, at de fagprofessionelle omkring barnet er klædt bedst muligt på til at løse opgaven.

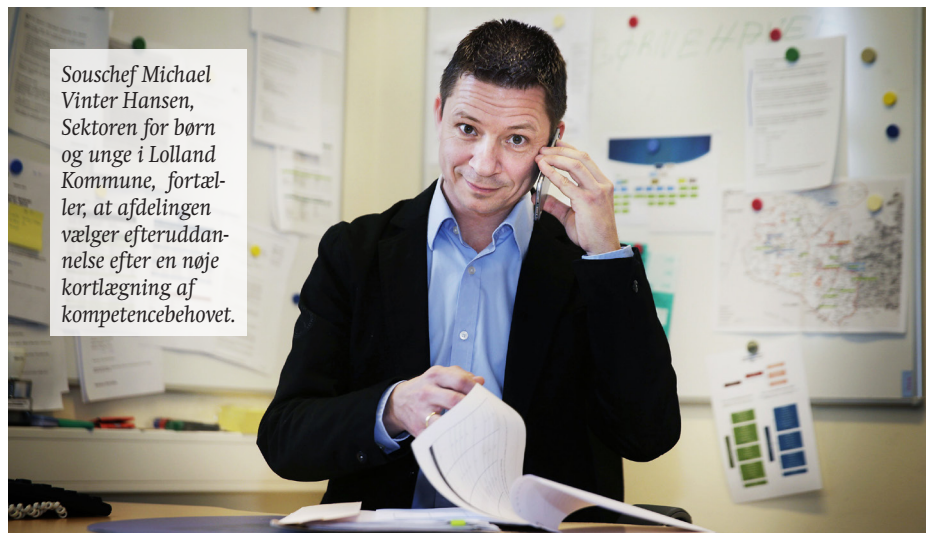
Sager vedrørende udsatte børn og familier er nogle af de mest komplekse sager på det sociale område. Det stiller store krav om, at de medarbejdere, der sidder med børnesagerne, har den nødvendige viden og de rette kompetencer til at kunne løfte opgaven med at hjælpe børnene og deres familier på rette spor.

Hvis det skal lykkes, er det nødvendigt, at vi på tværs af kommuner, og de mange institutioner, der arbejder for at hjælpe børnene og de unge, har fokus på at være opdateret på den aktuelt bedste viden på området.

Det er på den baggrund, at Socialstyrelsen, i et samarbejde med en række uddannelsesinstitutioner og konsulentuse, har udviklet forskellige uddannelses tilbud – fra kurser af en enkelt dags varighed til en masteruddannelse. Målet med uddannelserne er, at der hele tiden er mulighed for at være opdateret på nyeste viden, at der kan arbejdes med og trænes konkrete metoder og redskaber samt at give mulighed for, at arbejdspladserne kan arbejde strategisk med efter- og videreuddannelse.

Denne avis giver et indblik i de forskellige uddannelsesmuligheder og erfaringer fra medarbejdere og ledere, der har gennemført en af de forskellige uddannelser.

God læselyst.  
Socialstyrelsen



Souschef Michael Vinter Hansen, Sektoren for børn og unge i Lolland Kommune, fortæller, at afdelingen vælger efteruddannelse efter en nøje kortlægning af kompetencebehovet.

# Målgrupper for Socialstyrelsens uddannelses tilbud

Her kan du se hvilke målgrupper Socialstyrelsens uddannelses tilbud retter sig mod. De blå tilbud er til faglige ledere og konsulenter, de grønne til myndighedssagsbehandlere og de

pink til pædagoger, lærere og sundhedsmedarbejdere på specialområdet og almenområdet. En del uddannelses tilbud retter sig mod flere målgrupper. Den sociale diplom – børn og unge

og masteren i udsatte børn og unge er begge formelt kompetencegivende videreuddannelser på 60 ECTS, hvilket svarer til et års fuldtidsstudier. Masteruddannelsen er på linje med

et kandidatniveau og et niveau højere end diplomuddannelsen, som er på bachelorniveau. Kurserne i Børnekataloget er ikke ECTS-belagte og dermed ikke formelt kompetencegivende.

	Faglige ledere, faglige konsulenter m.fl.	Myndigheds-sagsbehandlere	Pædagoger, lærere og sundhedsmedarbejdere specialområdet	Pædagoger, lærere og sundhedsmedarbejdere almenområdet
Diplom, lokalt tilrettelagt	X	X	X	X
Diplom, regional		X	X	X
Master	X	X		
<b>PRAKSISKURSER</b>				
Børnesamtalen		X		
Den gode børnefaglige undersøgelse og handleplan		X		
ICS	X	X		
ICS superbrugerkursus	X	X		
Inddragende metoder	X	X	X	X
Opsporing af udsatte børn og unge i almenområdet		X		X
Overgreb på børn og unge	X	X	X	X
Systematik i sagsbehandlingen	X	X		
Værktøjer til udredning og handleplan på børnehandicap	X	X		
<b>VIDENSKURSER</b>				
Adoption uden samtykke	X	X		
At skrive en sag		X		
Børn og unge der begår kriminalitet		X	X	
Børn og unge med etnisk minoritetsbaggrund		X	X	X
Børn og unge med psykiske lidelser		X	X	
Børn, unge og rusmidler		X	X	
Den gode afgørelse		X		
Efterværn		X		
Evidensbaserede metoder		X		
Faglig ledelse og styring	X			
Forebyggelse og tidlig indsats		X		X
Forældrekompetenceundersøgelser	X	X	X	X
Inddragelse af barnet, familien og netværket i sagsbehandlingen		X	X	X
Introduktion til ICS for almenområdet			X	X
Introduktion til ICS for myndighedssagsbehandlere		X		
Introduktion til opsporing af udsatte børn og unge				X
Matchning til en foranstaltning		X	X	
Opfølgning og det personrettede tilsyn		X		
Overgreb på børn og unge		X	X	X
Plejefamilieområdet		X		
Serviceovens kapitel 11		X		
Underretninger		X		
Udsatte børn og unges skolegang		X	X	
Viden om børn og unge med funktionsnedsættelser		X	X	

Fortsat fra forsiden ...

nelser og kommer til ledelsen for at præsentere, hvad han eller hun har lyst til at deltage i. I mine øjne er det ikke en særlig god og effektiv måde at gøre det på, fastslår Michael Vinther Hansen.

### Nye kompetencer – klar til at blive brugt

– En vigtig ting ved en strategisk tilgang er, at valget af kurser og uddannelser som oftest vil hænge direkte sammen med en beslutning i afdelingen om en ønsket forandring, forklarer Michael Vinther Hansen. Det betyder, at der 100 % sikkert er behov

for de nye kompetencer, som medarbejderen kommer med efter endt uddannelse. Desuden sikrer det fuld ledelsesmæssig opbakning som er helt afgørende for at få fuldt udbytte af den nye viden. Også på den måde får vi valuta for de penge, vi bruger på efter- og videreuddannelse.

– Jeg oplever, at vi har helhjertet politisk opbakning til vores uddannelsespolitik, og jeg mener at kunne sige, at det hænger sammen med den strategiske tilgang, der også betyder, at vi altid kan argumentere for vort forbrug af efter- og videreuddannelse.

– Når jeg skal vælge mellem kurser, der foregår her på arbejdspladsen, og kurser hos

udbydere, vælger jeg ikke nødvendigvis det første, selv om der naturligvis er fordele ved at have vort eget kursus med en gruppe af medarbejdere. Rent praktisk er det nemmest. Der er jo fx meget svært at få adgang til København. Omvendt mener jeg, at der er behov for at få nye perspektiver og ny inspiration ved, at vores medarbejdere kommer ud i andre sammenhænge med folk fra andre arbejdspladser.

– I det hele taget har vi behov for den viden og inspiration, som vi kan få via efter- og videreuddannelse, siger Michael Vinther Hansen.

– Det er ikke nice to. Det er need to!



### Vi havde brug for et kvalitetsløft

– Det var lidt barskt at lægge ud med videnskabsteori på første modul, mener fagkoordinator Lone Tind Jensen. – På den anden side skal vi bruge videnskabsteorien i vores analysearbejde, så det er relevant nok.

Der manglede afgjort et kvalitetsløft i vores arbejde, erkender hun. – Der var simpelthen behov for mere viden, og en større sikkerhed for, hvad der er evidens for at gøre. Er det noget, man ved, eller er det bare noget, man synes.

– Det er rigtig godt, at der er folk fra forskellige afdelinger afsted på samme uddannelse. Vi arbejder i grupper på diplomuddannelsen, og der er en god udveksling af synspunkter og erfaringer.

– Det vi lærer er nemt at bringe ind i hverdagen, synes jeg. – Jeg har i hvert fald allerede kunnet bruge noget af det, jeg lærte på første modul.



Jørgen Bruun, leder af Familie- og Forebyggelsesafdelingen i Esbjerg Kommune, glæder sig over et kompetenceløft, der kommer til at omfatte samtlige medarbejdere i afdelingen.

# Målrettet kompetenceløft for alle medarbejdere

I en lokalt tilrettelagt videreuddannelse sætter Esbjerg Kommune fokus på en stribe omme punkter, som blev blotlagt i 2012. Kompetenceløft skal der til!

I 2012 gik det galt for Familie- og Forebyggelsesafdelingen i Esbjerg Kommune. På trods af flere underretninger blev der ikke grebet ind over for omsorgssvigt og misbrug af flere mindreårige piger.

Sagen vakte opsigt, og fra central side blev der taget flere initiativer. Socialministeriets Task Force blev inviteret til at gennemføre et omhyggeligt analysearbejde for at kortlægge problemerne, og på baggrund heraf blev der fastlagt en udviklingsplan.

– Dette skete i sammenhæng med beslutningen om et paradigmeskift i Esbjerg Kommune, hvorefter indsatsen i langt højere grad skulle være forebyggende og rettet mod hjemmet. Inspirationen var

den såkaldte Borås model eller Herning modellen.

### Fejl i tre ud af fire sager

Sagsbehandlingen i afdelingen blev sat under lup. En analyse foretaget af Ankestyrelsen viste, at der var fejl i tre ud af fire sager.

– Handleplaner var nærmest ikke eksisterende, og der var store problemer med de børnefaglige undersøgelser, fortæller Jørgen Bruun, der efterfølgende er kommet til som ny leder af afdelingen.

Noget måtte der gøres, og problemerne i sammenhæng med beslutning om et paradigmeskift kaldte på et kompetenceløft. Målet var at sikre rådgivernes kernefaglighed og at give dem kompetencer til at håndtere paradigmeskiftet.

### Kompetenceløft til alle

I et samarbejde med Socialministeriets Task Force nåede afdelingen frem til en udviklingsplan, der først og fremmest indeholdt et omfat-

tende kompetenceløft til alle medarbejdere i myndighedsafdelingen. Alle skulle i løbet af fem år gennemføre den sociale diplom – børn og unge. Familie- og Forebyggelsesafdelingen søgte og fik bevilliget en lokalt tilrettelagt diplomuddannelse for 25 medarbejdere. Blandt de 25 kom 20 fra Myndighedsafdelingen, mens de fem var fra Tilbudssektionen. – Vi blander bedst holdene, forklarer Jørgen Bruun. – Det er vigtigt, at vi har et fælles sprog på tværs af grenene i organisationen.

– Sammen med UC Syd målrettede vi en lokalt tilrettelagt diplomuddannelse ved at rette fokus mod nogle af de områder, hvor vi i særlig grad havde haft problemer, først og fremmest handleplaner og børnefaglige undersøgelser.

Første hold medarbejdere var på diplomuddannelsens første modul i slutningen af 2015. Egentlig var det tanken, at de skulle frigøres fra deres arbejdsopgaver ved hjælp af jobrotation. Et problem

var imidlertid, at det ikke lykkedes at få finansieret en jobrotationsordning i fuldt omfang. Jobrotationen kunne derfor kun omfatte den tid, hvor de studerende er under uddannelse og ikke hele studietiden.

– Det var en streg i regningen, siger afdelingsleder Jørgen Bruun. Men ellers er der meget stor begejstring for uddannelses tilbuddet.

### Færre døgnanbringelser

Med paradigmeskift efter inspiration fra Sverige og Herning bliver døgnanbringelser udtagede frem for reglen. – Vi ønsker i stedet at sætte ind på at hjælpe familierne til at klare problemerne, og reaktionerne har været meget positive, fortæller Jørgen Bruun. – Der er børn, unge og familier, der har udtalt, at endelig er de blevet hørt. Netop kommunikation med børn, unge og familier er et andet af de elementer, der er fokus på i den lokalt tilrettelagte diplomuddannelse.

Kun det første hold medarbejdere får den lokalt tilrettelagte diplomuddannelse. De øvrige kommer på en almindelig diplomuddannelse.

Den tilsigtede reduktion i antallet af døgnanbringelser er ensbetydende med en besparelse for kommunen, men Jørgen Bruun understreger, at man under ingen omstænd-

igheder vil gå på kompromis med kvaliteten af indsatsen. – Hvis den rigtige løsning er en døgnanbringelse, så er det den, vi vælger, siger han.

### Godt at få ny viden og teori på plads

– Blandt medarbejderne var der et generelt ønske om et kompetenceløft, og det er vi glade for bliver imødekommet, siger faglig koordinator Marianne Bang. – Selvfølgelig er det en udfordring at skulle passe sit arbejde ved siden af, men generelt mener jeg, at vi har fået okay vilkår for at videreudanne os.

– Det er rigtig godt at få ny viden og teori på plads og at få sikkerhed for, hvad der er evidens for, så man ikke bare beslutter ud fra, hvad man synes, men hvad man ved. Der deltager to til tre rådgivere fra hvert distrikt. Det har stor betydning for arbejdet med at bringe den nye viden med sig ind i hverdagen.

– Det er også godt, at denne diplomuddannelse er tilpasset vort paradigmeskifte og den tænkning, der præger børn- og ungeområdet i Esbjerg Kommune. I det hele taget er hverdagen ikke langt væk, fx bruger vi cases fra arbejdet i undervisningen.

## Den sociale diplomuddannelse – børn og unge, lokalt tilrettelagte hold

**Målgruppe:** Uddannelsen er for myndighedssagsbehandlere samt for pædagoger, lærere og sundhedsmedarbejdere, der samarbejder med myndighedssagsbehandlere om udsatte børn og unge. Adgangskravene for optagelse på uddannelsen er en relevant videregående uddannelse og mindst to års relevant erhvervs erfaring.

**Varighed:** Uddannelsen varer tre år på deltid.

**Ansøgning:** En kommune eller flere kommuner i fællesskab kan søge senest d. 15. januar. Studiestart er i det kommende efterår. Ansøgningsskema er på Socialstyrelsens hjemmeside (find 'Børn', 'Tvangsrelaterede aktiviteter', 'Efteruddannelse')

**Sted:** I kommunen eller efter aftale.

**Pris:** Med tilskud fra Socialstyrelsen er prisen 15.000 kr. pr. deltager.

**Forventninger fra Socialstyrelsen:** Forudsætningen for at etablere et lokalt tilrettelagt hold er:

- Et hold på minimum 20 studerende, hvoraf ca. halvdelen er myndighedssagsbehandlere.
- Ledere, medarbejdere og uddannelsesudbydere samarbejder om læringsmål og implementering.

For pædagoger, lærere og sundhedsmedarbejdere på almen- og specialområdet, som arbejder med udsatte børn og unge



Bodil Marie Gjø, sundhedsplejerske i Københavns Kommune, er efter kurset om forældrekompetenceundersøgelser blevet optaget af reflekterende funktioner, som sætter os i stand til at tilpasse os andre mennesker.

## Viden – lige til at bruge i hverdagen

Sundhedsplejerske Bodil Marie Gjø, Københavns Kommune, var på kursus i forældrekompetenceundersøgelser i december og fik ny viden som hun bruger i sit arbejde.

Bodil Marie Gjø blev straks interesseret, da hun så et opslag om kursus i forældrekompetenceundersøgelser. Kurset handler om, hvordan man foretager en sådan undersøgelse, og hvordan den kan indgå i sagsbehandlingen i samarbejde med forældrene.

– Som sundhedsplejerske

har jeg ofte kontakt med udsatte børn og familier, forklarer Bodil Marie Gjø.

– Og det samme har jeg i kraft af mit arbejde på et krisecenter. Derfor blev jeg interesseret, da jeg så omtalen af kurset. Det virkede umiddelbart relevant og spændende. Jeg foretog ideen for min daglige leder, og hun sagde ja. En kollega ville også gerne med og det har vist sig at være rigtig godt, at vi var på kurset sammen.

– Jeg fik viden fx om ny lovgivning, som jeg kan bruge direkte i min dagligdag. Vi havde gode diskussioner under

kurset, hvor der deltog socialrådgivere, lærere og pædagoger. Kollegaen og jeg var vist de eneste sundhedsplejersker.

– Jeg synes især, det var spændende at høre de forskellige holdninger til, hvornår og hvor meget kommunerne skal gribe ind over for udsatte børn og familier.

**Både genopfriskning og helt nyt**

– Jeg er særlig optaget af den del af kurset, der handlede om forældres reflekterende funktioner, som kan bruges i arbejdet med alle familier, både resourcesvage og resourcesstærke.

ke. De reflekterende funktioner sætter os i stand til at tilpasse os andre mennesker, og afspejler sig fx i forældreadfærd i forhold til, hvordan de reagerer over for deres børn.

Reagerer de hensigtsmæssigt på barnets signaler, kan de tilsidesætte egne følelser og behov eller er de afvisende og kritiserende. Som sundhedsplejerske har jeg blandt andet fokus på tilknytning – særligt den tidlige – hvor de reflekterende funktioner spiller ind i betydelig grad.

– Jeg synes, det er positivt, at oplægsholderne

i høj grad kompletterer hinanden. Det betyder, at kurset bliver meget varieret.

– Inden kurset fik vi tilsendt de slides, som oplægsholderen ville bruge under kurset. Det gav rigtig gode

betingelser for at forberede os, og også for at genopfriske det, vi har lært under kurset. Jeg har nemlig de slides endnu, og det sker da, at min kollega og jeg tager dem frem for at kigge på pointerne igen.



**BØRNEKATALOGET**

Måltidskursus for ledere og medarbejdere på børne- og ungeområdet

SOCIALSTYRELSEN

SOCIALSTYRELSEN

### Børnekataloget

**Målgruppe:** Børnekataloget henvender sig til kommunale ledere og sagsbehandlere, medarbejdere i de sociale tilbud samt frontpersonale i de almene tilbud, som arbejder med opsporing af udsatte børn og unge.

**To kursustyper:** Der er to typer af kurser, 9 praksiskurser og 24 videnskursus. Praksiskurser har fokus på træning i konkrete metoder og redskaber og på implementering og forankring. Kurserne tager afsæt i kommunens egen praksis og organisering. De øvrige 24 kurser er videnskursus indenfor indsatser, metoder, sagsbehandling og særlige målgrupper. Videnskursusene giver deltagerne viden om lovgivning, forskning, centrale udviklingsinitiativer og eksempler fra andre kommuners praksis.

**Varighed:** Praksiskurser fem dage og videnskursus en dag.

**Tilmelding:** Der er løbende opstart af både videns- og praksiskurser, se <http://www.via.dk/efter-og-videreuddannelse/boerne-kataloget>

**Sted:** Praksiskurser rekvireres af en kommune, mens videnskursus gennemføres regionalt.

**Pris:** På praksiskurser er undervisningen betalt af Socialstyrelsen, mens kommunen lægger lokaler til og står for eventuel forplejning. På videnskursus opkræves et deltagergebyr på 400 kr. inkl. moms til forplejning og lokaleleje.

## Et lærerigt kik i socialrådgiverens værktøjskasse

Socialrådgivere har mange berørings- og samarbejdsflader til medarbejdere på almenområdet. For medarbejderne på almenområdet kan det derfor være en god idé at få indblik i nogle af socialrådgiverens værktøjer.

Camilla Pasciak er inklusionspædagog og PPR på mange områder, siger Camilla. – Derfor var jeg naturligvis interesseret i at komme på kurset med en introduktion til ICS. Jeg ved, at det er en vigtig metode for de socialrådgivere, jeg samarbejder med.

fællesskabet på skolen. En dag spurgte hendes daglige leder, om ikke introduktionskurset i ICS for almenområdet ville være noget for Camilla. Kurset varer en dag og det henvender sig specielt til medarbejdere på almenområdet.

**Tæt samarbejde**

– Som inklusionspædagog har jeg et tæt samarbejde med socialrådgivere og PPR på mange områder, siger Camilla. – Derfor var jeg naturligvis interesseret i at komme på kurset med en introduktion til ICS. Jeg ved, at det er en vigtig metode for de socialrådgivere, jeg samarbejder med.

– Det var et udmærket kursus, der gav mig en god indføring i ICS. Det var bestemt inspirerende at lære om, hvordan man kan lave en helhedsanalyse af situationen for et barn i vanskeligheder.

– Vi fik også en indføring i en god måde at udfylde statusudtalelser på. Det var inspirerende, synes jeg.

– Kurset gav mening og viden om hinandens faglige tilgang til vore fælles børn, og det optimerer det tværfaglige samarbejde. På kurset deltog enkelte pædagoger fra andre skoler og en del fra døgn- og daginstitutioner. Dialogen med fagpersoner fra andre arbejds-



områder var i sig selv meget inspirerende og lærerig for mig. Det er en vigtig sidegevinst ved et kursus som det, jeg var på.

Camilla Pasciak, inklusionspædagog på Marienhoffskolen i Syddjurs Kommune, arbejder for, at alle børn er en del af fællesskabet på skolen.

## KRONIK



## Transfer dybt afhængig af arbejdspladsen

Af Ulrik Brandt, lektor, DPU – Danmarks Institut for Pædagogik og Uddannelse – Uddannelsesvidenskab

Denne kronik sætter fokus på, hvordan man kan styrke og udvikle anvendelsen af ny tilegnet viden, færdigheder og kompetencer i den sociale praksis. Arbejdet med viden og erfaringsprocesser i organisationer og på arbejdspladser bliver inden for uddannelses- og organisationsforskningen kaldet transfer. Forskningen beskriver transfer, som en proces, hvor der sker en overførsel af et tilegnet indhold fra en læringsituation, fx fra uddannelse eller kursusdeltagelse, til anvendelsen af det lærte i

en praksissituation, fx konkret løsning af en arbejdsopgave.

Arbejdet med indsatser i socialt arbejde med børn, unge og deres familier og netværk, er kendetegnet af mange forskellige typer af forandringer. Forandringerne inkluderer eksempelvis reformer fra statslig side, lovændringer for grupper af socialt udsatte, ændrede indsatsområder, nye praktiske metoder og værktøjer og forskningsbaseret viden, der giver nye handlingsmuligheder. Kort sagt, "forandring er livets lov" for professionelles praksis i nutidens samfund tilknyttet det sociale område.

Men hvordan tilpasser man sig disse forandringer? Professionelle inden for det sociale

område tilegner sig naturligvis viden, færdigheder og kompetencer gennem det formelle uddannelsessystem. Men da professionens etablerede viden, færdigheder og kompetencer pga. forandringerne konstant udfordres, er fortløbende efteruddannelse og

læring på arbejdspladsen afgørende for fortsat at kunne agere kompetent i praksis.

**Efteruddannelse og læring på arbejdspladsen er afgørende for fortsat at kunne agere kompetent i praksis**

læring på arbejdspladsen afgørende for fortsat at kunne agere kompetent i praksis. Det er præcis her, at viden om, hvordan man bedst muligt overfører og anvender ny viden eller kompetencer får central betydning, både for den enkeltes professionelle praksis men også for organisationens sammenhæng og virke, som den sociale praksis udfolder sig i.

Uddannelses- og organisationsforskningen har i flere årtier arbejdet med en alment anerkendt model i forhold til transfer, som er blevet flittigt anvendt af både forskere og praktikere. Modellen består af tre primære dimensioner med underfaktorer: 1) den lærende, 2) læringsdesignet eller selve undervisningssituationen og 3) det organisatoriske miljø.

I forhold til den første dimension, den lærende, viser forskningen vigtigheden af at den lærende er motiveret for at lære og anvende fx ny viden eller en ændret metode og at der er en klar målsætning i forhold til at indgå i både lærings- og anvendelsessituationen. Viden om læringsituationen, den anden dimension, understreger, at undervisningen skal basere sig på konstruktive og aktive interaktioner mellem underviser, den lærende og indholdet. Yderligere er koblinger til praktiske øvelser og relevante cases fra vigtige for at kunne træne den efterfølgende anvendelse i praksis.

Den tredje dimension handler om de betingelser organisationen sætter for muligheden af at overføre det lærte til praksis. Her viser forsknin-

gen, at det er vigtigt, at de lærende understøttes, når de vender tilbage til praksis. Det kan fx være støtte fra kollegaer, supervisor eller leder i forhold til at anvende ny viden eller færdigheder. Det organisatoriske klima eller kultur samt konkrete organisatoriske betingelser er tillige helt afgørende for en succesfuld overførsel til praksis. 'Organisatorisk klima' handler om de muligheder for at anvende ny viden, færdigheder og kompetencer en arbejdsplads er karakteriseret ved.

Selvom der er konsensus om, hvad der karakteriserer de primære dimensioner for transfer, har forskningen og praksis i mange årtier dog været præget af manglende enighed om betydningen og impact af de forskellige dimensioner og underfaktorer på transfer. Ofte har interessen været på den lærende og undervisningssituationen, hvilket har betonet en individuel tilgang til transfer. Spørgsmål som 'hvordan motiverer vi den enkelte til at ville lære?' og 'hvordan skaber vi interaktiv og praksisnær undervisning?' har domineret feltet.

Den individuelle tilgang bliver udfordret af den nyeste forskning på området, men også af de erfaringer praktikere gennem årene har gjort sig i forhold til arbejdet med læring og udvikling i organisationer. Erfaringerne viser med al tydelighed, at transfer er dybt afhængig af den arbejdsplads, hvori det 'nye' skal anvendes. Tilgangen understreger således vigtigheden af at have en organisatorisk funderet tilgang til arbejdet med overførsel af fx viden eller en ny færdighed. En organisatorisk tilgang inkluderer, at vi skal medtænke de organisatoriske betingelser, strukturer, situationer og processer, der rammesætter muligheden for anvendelse af ny viden og kompetencer i en given arbejdsplads.

At gøre organisationen til

at arbejde med læring og udvikling er ikke en ligefrem og simpel opgave. En fordel ved en organisatorisk tilgang til transfer er dog, at det er muligt for de involverede aktører, både aftagerorganisationer såvel som uddannelsespartnere, direkte at påvirke det organisatoriske læringssystem i en retning, der er hensigtsmæssig

**Den individuelle tilgang bliver udfordret af den nyeste forskning på område**

for overførslen af ny viden og kompetencer og i sidste ende en forbedring af den sociale praksis.

Det kan gøres ved fx at systematisere supporten fra supervisor, ledere og kollegaer, når ny viden eller en færdighed skal anvendes efterfølgende. Ikke kun ved at spørge ind til det lærte, men at give plads og rum i arbejdsprocesserne til at anvende det nye, så det både bliver til individuel og også organisatorisk læring. En anden måde at understøtte transfer på, er som organisation bevidst fortløbende at arbejde med viden og erfaringsprocesser gennem fx kommunikation og stærke samarbejder med uddannelsesudbydere, så læring bliver koblet til organisationen og arbejdslivet og tydelige strategier i organisationen. Centralt for en organisatorisk tilgang er således, hvordan vi kan gøre transfer, videndeling og læring til en integreret del af det organisatoriske liv, processer og praksis.

# Linda har styrket sine kompetencer

Linda Andersen, faglig konsulent i Familie- og Velfærdsafdelingen i Odense Kommune, synes, det er krævende at gå på diplomuddannelsen. Til gengæld er hun meget glad for de nye kompetencer, hun har fået og den anerkendelse og respekt, der er forbundet med en gennemført diplomuddannelse.

Titlen er faglig konsulent, og den er kommet på visitkortet efter, at Linda Andersen har gennemført det meste af den sociale diplom – børn og unge. Tilbage er blot et enkelt af de seks moduler, og det bliver afsluttet i første halvår af 2016. Dermed slutter næsten tre år på diplomuddannelsen. – Det har været hårdt ind imellem, medgiver Linda. – Men det har været det værd.

– Det er rart at diplomuddannelsen er accepteret og anerkendt, siger hun. – Alle inden for faget ved,

hvad der ligger i en diplomuddannelse.

## Fra sagsbehandler til faglig konsulent

Kompetenceløftet har i første omgang betydet, at hun fra jobbet som sagsbehandler med en baggrund i socialrådgiveruddannelsen er blevet faglig konsulent i Familie- og Velfærdsafdelingen i Odense Kommune.

– Hovedvægten i mit arbejde ligger på visiteringen af børn og unge, der skal anbringes, og dermed også i match i forhold til de tilbud, der er til rådighed i form af døgninstitutioner, opholdssteder mv., forklarer hun.

– Jeg sparrer meget med sagsbehandlere og jeg vil mene, at de kan mærke resultaterne af min opkvalificering. På uddannelsen har jeg arbejdet med at tilegne mig en stor mængde viden, at analysere den og at nå frem til nogle konklusioner, der kan holde. Det er noget, jeg drager meget nytte af i det daglige.

– Mine kolleger her i huset

har også fået noget ud af min uddannelse, tilføjer hun.

– Det har ligget i kortene, at jeg skulle give noget af min nye viden videre på interne kurser, og det har jeg da også gjort.

– Undervisningen på diplomuddannelsen har været rigtig god og veltilrettelagt. Det har bestået i en kombination af den nyeste viden og så noget, man egentlig vidste i forvejen, men som det var godt at få genopfrisket.

## Flere vinkler på sagerne

– På mit hold har vi nok været særligt begyndt af at være et meget bredt sammensat hold. Cirka halvdelen kommer fra myndighedssiden og den anden halvdel fra leverandørsiden. Det har resulteret i nogle meget interessante debatter, fordi der har været så forskellige synsvinkler på stoffet.

– Jeg mærker en meget positiv interesse fra ledelsens side i forhold til diplomuddannelsen. De har fx også vist interesse i forhold til, at emner for afslutningsprojektet meget

gerne må være relevant for arbejdspladsen, og de har tidligere inviteret studerende fra diplomuddannelsen til at holde oplæg på personalemøder og for ledergruppen.

## Nemt at få lov

For Linda Andersen var det ikke svært at få ledelsens opbakning til, at hun skulle bruge tid og kræfter på videreuddannelsen, relativt kort efter at hun afsluttet sin socialrådgiveruddannelse. Hun blev færdig i 2006 og har siden 2008 været ansat i Odense Kommune. Afdelingen har stort set altid medarbejdere af sted på diplomuddannelsen. Ledelsen prioriterer videreuddannelse, men af forskellige grunde er der alligevel relativt få af sted ad gangen, forklarer Linda.

– Jeg tog det selv op på MUS-samtalerne, fortæller hun. – Jeg havde meget lyst til at komme af sted. Jeg oplever, at der er forskel på, hvor ivrige vi er efter at komme på diplomuddannelsen. Der er nok en tendens til, at hvis det er lang tid siden, man har fået



– Jeg vil mene, at sagsbehandlerne kan mærke resultaterne af min opkvalificering, siger faglig konsulent Linda Andersen fra Odense kommune efter at have gennemført hovedparten af den sociale diplom – børn og unge.

grunduddannelsen, så er man ikke så tilbøjelig til at sige ja tak til videreuddannelse. Og det er også krævende, siger hun med et smil.

## Hele tiden på vej

– Jeg forstår bestemt ideen i den måde, modulerne er tilrettelagt på, med en vekselvirkning mellem arbejde og studie. Det underbygger sammenhængen til praksis.



# Vidensbaserede beslutninger til gavn for børn og unge

I Vejen Kommunes familieafdeling ser leder Lene Willumsen efter- og videreuddannelse som en afgørende løftestang for det faglige miljø og for hele indsatsen for udsatte børn og unge. Selv har hun stor gavn af sin masteruddannelse. Først og fremmest er ledere og medarbejdere nu i stand til at træffe bedre beslutninger for børn og unge.

Lene Willumsen fik job i Vejen Kommune og satte sig i chefstolen i Familieafdelingen i 2008. Få år senere kom Barnets Reform, og for hende blev det anledningen til at træffe beslutninger om at gennemføre masteruddannelsen. – Jeg ville gerne være på forkant med reformen. Jeg havde et stort behov for at få lov til at gå i dybden med tingene og at komme helt ind i substansen i lovgivningen. Det fik jeg virkelig lov til, men det var også hårdt, da jobbet jo skulle passes samtidig.

## Paradigmeskift

I Lene Willumsens optik indgår Barnets Reform i det store paradigmeskift, der er sket

med hensyn til indsatsen for udsatte børn og unge. – For bare ti år siden traf vi ofte beslutninger på en fornemmelse af, hvad der ville være rigtigt at gøre i den givne situation. Vi sagde "Jeg synes".

– I dag går vi langt mere systematisk til værks, og vi træffer vore beslutninger på basis af systematiske analyser og eksakt viden. Det giver os selv en langt større sikkerhed for at gøre det rigtige. Vi husker at tage alle parametre i betragtning, før vi træffer en beslutning. Når vi gør det, kan vi også argumentere for det, vi gør. Vi bliver i stand til at trække frustrationerne ud, skabe overblik og forstå de mekanismer, der er i spil. Vi skal kunne åbne den sorte boks og gennemskue, hvad den indeholder. Det overblik og den indsigt skal vi bruge til at opnå forståelse hos dem, vi arbejder for og med. Vi skal være i stand til at skabe tillid og kontakt. Grundlaget for det socialfaglige arbejde er kontakten med borgerne.

## Brændende platform

– Sagen er jo, at vi befinder os på en brændende platform, siger Lene Willumsen. – Og at vi

alle kender de problematiske sager, der dukker op i medierne med jævne mellemrum. Vi skal alle gøre vort yderste for at undgå den slags sager, og jeg er overbevist om, at det kan lade sig gøre. Sagt enkelt, så handler det om faglig ledelse.

Kommunen og afdelingen er relativt lille, og Lene Willumsen har såvel sagsbehandlere som familiekonsulenter og anbringelseskonsulenter i sin afdeling, der i alt tæller 30 medarbejdere.

For omkring halvandet år siden gennemførte hun en anderledes prikkerunde på sin afdeling. Seks medarbejdere fik et prik, der betød, at de fik tilbud om at begynde på en diplomuddannelse. – Og jeg sagde til dem, at de virkelig skulle sætte sig for at gennemføre, smiler hun. – Jeg vidste fra min egen masteruddannelse, at det kan være hårdt at videreudanne sig. Det første halve år tænkte jeg ofte "Hold ud, Lene, hold ud." Det gjorde jeg heldigvis, og jeg har aldrig fortrudt.

## Studerende er en gevinst for afdelingen

I dag vurderer Lene Willumsen, at de seks på videre-



– Tidligere traf vi ofte beslutninger på baggrund af en fornemmelse af, hvad der ville være rigtigt. Nu går vi langt mere systematisk til værks, siger Lene Willumsen, afdelingsleder i Familieafdelingen i Vejen kommune.

## Masteren skærpede min faglighed

– Masteren har skærpet min faglighed i en helt særlig grad, fortæller Mariann Boje Jones, centerleder i Aalborg Kommunes Center for Børn, Unge og Familier.

– Den har givet mig mulighed for at avancere og at få en meningsfuldhed i mit arbejde på en anden måde end tidligere.

– Jeg fik helt bestemt et kompetenceløft. Jeg har været i praksis i en hel del år inden for børn og unge, og jeg har holdt mig ajour med, hvad det er for en viden, der gør sig gældende. Masteren gav mig mulighed for et kompetenceløft over tid med mulighed for både driftelse og udveksling med andre, for at skriftliggøre og dokumentere det og gå til eksamen i det. Det gør også, at den viden, man har tilegnet sig sidder væsentligt anderledes i hovedet efter en master.

# Opkvalificering er et must



Christian Lorens Hansen, chef for Social Service og Familier i Halsnæs kommune, oplever, at de medarbejdere der kommer tilbage fra master- eller diplomuddannelse har fået større sikkerhed og pondus.

Christian Lorens Hansen, der i perioden 2011-2015 var formand for netværksgruppen af familiechefer i Børne- og Kulturchefforeningen og fortsat medlem af bestyrelsen er ikke ukritisk over for udbudet af efter- og videreuddannelse målrettet arbejdet med udsatte børn og unge, men det ændrer ikke ved, at opkvalificering skal der til.

færreste kommuner kan selv. Kommuner som København og Århus er måske til en vis grad i stand til at klare sig selv, men det store flertal af kommunerne er afhængige af Socialstyrelsen, dens Task Force og de forskellige University Colleges. Socialstyrelsen og Ankestyrelsen kommer jo i kommunerne, og de opsamlere en hel del viden ad den vej.

## Tæt kobling mellem forskning og praksis ønskes

– I mine øjne er det afgørende vigtigt, at der er en meget tæt kobling mellem forskningen, den nyeste viden og den praksis, der er hverdag i kommunerne. Vi holder faktisk mange menneskers liv i vore hænder, og det kan betyde uendelig meget for det enkelte barn, hvad vi beslutter eller ikke beslutter. Sandheden er jo desværre, at vi stadig famler en del i blinde. Vi har simpelthen ikke nok viden om, hvad der

virker. På det område adskiller indsatsen på det specialiserede sociale område sig en hel del fra sundhedsområdet, hvor rigtig meget som bekendt er evidensbaseret.

## Diplom og master giver et boost

Diplom- og masteruddannelserne er i en klasse for sig. Her får medarbejderen virkelig et boost, men det er også uddannelser, der kræver meget både af kommunen og af medarbejderen. I kommunen kan vi give medarbejderen fri til uddannelse og til de opgaver, der følger med. Al den læsning, der kræves, må den enkelte imidlertid klare ved at bruge ekstra tid. Til gengæld oplever jeg gang på gang, at den medarbejder, der kommer tilbage efter uddannelsen, har fået en større sikkerhed og pondus. Det er almindeligt, at de andre søger råd hos den, der vender tilbage efter en afsluttet diplomuddannelse.

– Vigtig er også den mellemkommunale udveksling af viden og erfaring, der foregår på disse uddannelser. Det er i sig selv en gevinst at få inspiration på tværs af kommunerne.

– På lederniveau drøfter vi naturligvis, hvordan vi ønsker, at kommunen skal udvikle sig. Det er også noget jeg tager op med den enkelte medarbejder ved MUS-samtalerne. Uddannelser er en vigtig ingrediens i den forbindelse. I min egen kommune foretrækker vi, at sende flere medarbejdere afsted på én gang. Så har de nemmere ved at forankre det, de lærer, i vores organisation.

Set fra kommunens side er det sværeste at undvære dygtige medarbejdere til efter- og videreuddannelse. Det giver en belastning for organisationen på kort sigt, men et løft på lidt længere sigt. Det er derfor en belastning, vi kan og skal påtage os.



# Fokus skal være på aktuelt bedste viden

Anders Fløjborg, formand for ledersektionen i Dansk Socialrådgiverforening og afdelingsleder for Børn og Familie i Vordingborg Kommune, er klar i målet med sit krav til opkvalificering af socialrådgivere. Det handler først og fremmest om aktuelt bedste viden.

## Master i udsatte børn og unge

**Målgruppe:** Ledere og medarbejdere, der arbejder med børn og unge med behov for særlig støtte i henhold til Servicelovens kapitel 11, fx børne- og familiechefer, faglige ledere og faglige konsulenter. Uddannelsen retter sig både mod myndigheds- og leverandørområdet.

Adgangskravene for optagelse er en relevant mellemlang videregående uddannelse eller diplomuddannelse samt minimum to års relevant erhvervs erfaring.

**Variation:** Uddannelsen varer to år på deltid.

**Tilmelding:** Der er opstart en gang om året. Sidste frist for tilmelding er 15. juli, men optagelse kan også ske derefter. Tilmelding

kan ske via Socialstyrelsens hjemmeside (find "Børn", "Tværgående aktiviteter", "Efteruddannelse").

**Sted:** Aalborg og København. Uddannelsen udbydes af Aalborg Universitet i samarbejde med Metropol.

**Pris:** Med tilskud fra Socialstyrelsen er prisen 40.000 kr.

myndighedssagsbehandler på Børn og Unge området.

## Der kommer hele tiden nyt til

Anders Fløjborg fremhæver, at det er vigtigt, at uddannelsesstederne hele tiden er opdateret i forhold til nyeste og aktuelt bedste viden på det pågældende område.

Anders Fløjborg er både afdelingsleder for Børn og Familie i Vordingborg Kommune og bestrider samtidig en tillidspost i Dansk Socialrådgiverforening.

– Mine holdninger som formand for ledersektionen i Dansk Socialrådgiverforening er fuldstændig i tråd med mine holdninger og min praksis som afdelingsleder i kommunen, siger han.

– I Dansk Socialrådgiverforening ser vi sådan på det, at alle nyansatte socialrådgivere på Børn og Unge området skal tilbydes den specialisering som til en vis grad dækkes af kurser som fx dem, der findes under Børnekatologet. Jeg betragter det som kurser, der giver teori og metode til at løse de forskellige opgaver som

myndighedssagsbehandler på Børn og Unge området.

behandler med mere end to års erfaring skal have en hel diplomuddannelse inden for udsatte børn og unge eller i hvert fald nogle af modulerne fra den. Er man faglig koordinator, har man en masteruddannelse eller en kandidatgrad i socialt arbejde.

– Samtidig forventer socialrådgiverne vel at mærke, at deres ledere har de kompetencer, der skal til, såvel socialfaglige som ledelsesmæssige.

– Selvfølgelig er det en opgave for kommunerne at give mulighed for den nødvendige efter- og videreuddannelse, og problemet kan ligge i at måtte undvære dygtige medarbejdere i perioder.

**Socialrådgiverens DNA** – Som leder bør man vurdere de forskellige faglige teams' kompetencer. Er der mangler, bør det droftes med teamet, og som regel vil der være meget stor parathed i forhold til at efter- og videreudanne sig. Det ligger simpelthen i socialrådgiverens DNA, at man skal være åben for opkvalificering.

## Den sociale diplomuddannelse – børn og unge, regionale hold

**Målgruppe:** Uddannelsen er for myndighedssagsbehandlere samt for pædagoger, lærere og sundhedsmedarbejdere, der samarbejder med myndighedssagsbehandlere om udsatte børn og unge. Adgangskravene for optagelse er en relevant videregående uddannelse og mindst to års relevant erhvervs erfaring.

**Variation:** Uddannelsen varer tre år på deltid.

**Tilmelding:** Der er studiestart en gang om året. I juni besluttes det om de enkelte hold oprettes, men tilmelding kan ske frem til september. Tilmelding kan ske via Socialstyrelsens hjemmeside (find "Børn", "Tværgående aktiviteter", "Efteruddannelse").

**Sted:** Uddannelsen udbydes af Metropol i København, VIA i Århus, UCL i Odense, UCSJ og UCSyd i Esbjerg.

**Pris:** Med tilskud fra Socialstyrelsen er prisen 15.000 kr.

**Forventninger fra Socialstyrelsen:** Med tilskud følger et krav om, at du tilmelder dig alle modulerne, gennemfører dem i rækkefølge, og at din arbejdsgiver bakker op om din uddannelse bl.a. ved at betale for dig, give dig fri til at deltage og indgå i arbejdet med målsætning og evaluering undervejs.

