

SKAL BØRNENE BETALE



I Århus Kommune skal man i 2007, 2008 og 2009 spare 300 millioner hvert af årene. Kommunen har sendt et sparekatalog på 600 mio. ud til borgerne, men der skal ”kun” spares 300. Grunden til dette er, at så har politikerne noget at vælge imellem – hvilke nedskæringer der skal træde i kraft og hvilke der skal sløjfes. Social-, børne- og ældreområdet er de 3 store områder i Århus, hvor ældreområdet nok kun bliver berørt minimalt pga. de seneste skandaler i medierne, vil børneområdet derimod blive hårdt ramt. Og det er da også dette område der vejer mest rent økonomisk, så det er her de fleste penge er at hente.

Af Jesper Attermann, pæd. stud.

Ændringer på børneområdet

- Det har været fremme at der vil træde en såkaldt taxameterpasning i kraft, hvor forældrene kun betaler for det antal timer barnet er i institutionen. Dog vil antallet af voksne blive skåret ned.
- Udover vil man lave fritidshjem og klubber om til skolefritidsordninger (SFO), hvor besparelsen ligger i at SFO'er har dårligere normeringer.
- Andet som politikerne formentligt vil spare på er lederstillinger. Man vil samle flere daginstitutioner under samme leder og hvor der så er en pædagogisk leder i hver institution; i praksis betyder det at souschefstillingen nedlægges.

Det tyder på at der en forandring på vej på institutionsområdet i kraft af Århus Kommunes spareplan. En forandring som kan have vidt rækkende konsekvenser. Forandringen betyder at mange institutioner bliver sammenlagt til større enheder med alle de konsekvenser det medfører for ledelse, organisation og struktur. De små institutioner vil forsvinde og hele institutionsområdet vil blive betragtet som en helhed og organiseret ud fra en fælles styringsmæssig synsvinkel. Udviklingen vil blive mere målrettet og der vil være en tendens til en

mere central styring, fordi ledelsen af hele området vil blive samlet på færre hænder, hvilket vil give et mere arbejdsdygtigt ledelsesteam, som i samarbejde med forvaltningen vil kunne styre området mere rationelt. Disse forandringer sker selvfølgelig på baggrund af de tvungne besparelser, men er det hele så skidt som alle går og frygter? Måske kan dette medføre at der sker en pædagogisk udvikling og nye bedre ledelsesformer.

Grædekoner

Jeg synes til tider at mange pædagoger er en flok grædekoner, som kun har ondt af dem selv. Det kommer særligt frem, når deres arbejdsområde bliver økonomisk ramt, som man tydeligt ser her i sparerunden. Det er da meget forståeligt at de klager sig, idet de skal kæmpe for dem selv og børnene, men synes også at det er vigtigt at de ser på muligheder frem for begrænsninger. Man siger jo at ”forandring fryder” og det gælder vel også i pædagogverden?

Jeg har til tider tænkt, at det faktisk ikke er så meget pædagoger som brokker sig, men måske nærmere forældre. De vil selvfølgelig have det bedste til lige deres børn så det er jo meget forståeligt. Enhver forælder håber at man hver dag kan aflevere sit barn i institutionen

med god samvittighed, og det er måske dette forældrene frygter der forsvinder.

Til borgermødet i Rådhus Hallen d. 29. maj udtalte formanden for børn og unge rådet Aage Rais Nordentoft at: ”... *men det er ikke nødvendigvis noget skidt at slå en masse daginstitutioner sammen i forhold til ledelse, så længe der er en pædagogisk leder på den enkelte daginstitution*”. Da han havde udtalt dette kom der mange utilfredse kommentarer og piften fra tilhørerne, som formentlig bestod af mange forældre. Så dette kunne foranlede en til at tro at børn og ungerådet faktisk tænker muligheder frem for begrænsninger.

Pippi Langstrømpe

Hvad er god ledelse? BUPL har nogle bud på hvad god ledelse er. De kalder lederens egenskaber for Pippi Langstrømpeegenskaber. BUPL siger, at en pippi leder skal udfordre autoriteter, tænke alternativt og kreativt, være meget søgende og nysgerrig. Hvis lederen ikke opnår målene af den ene vej, skal lederen kunne finde alternative veje til at nå de fælles mål. Når en Pippi leder møder modstand ved forvaltningen, medarbejderen eller hos forældrene, vil Pippi lederen altid finde en måde at få løst problemet på eller åbent melde fra. En Pippi leder vil altid se muligheder i stedet for

begrænsninger. Den faglighed som en leder har, skal anvendes i forhandlingerne med forvaltningen og politikerne, når der skal laves mål og rammer for den pædagogiske praksis.

Pippi er egenrådig, men ikke egennyttig, hun er et givende menneske, der kan skabe tætte relationer. Pippi lederen skal altså skabe tætte relationer, have evne og lyst til på en og samme tid at vide, hvad man vil uden at tromle de andre ned.

For at opnå disse egenskaber ser jeg det som en vigtig del af lederens ansvar at sætte organisationens værdier og normer på plads. Jeg er af den overbevisning, at når institutionen og pædagogerne har fået deres fælles værdier og normer på plads, er det lettere for brugeren at se kontinuitet i institutionens arbejde. Brugere får en oplevelse af fællesskab, de ved, hvad der er af værdier, samt hvilke normer institutionen forventer de agerer i. Pædagogerne og institutionen skal altså prøve at implementere en fælles faglig ramme.

Når man har en fælles ramme, der er baseret på den viden, institutionen har om målgruppen, har vi et centralt fagligt refleksionsgrundlag, der kan skabe udvikling.

Når rammen er aktiv i hverdagen, ved pædagogerne, hvad institutionen står for og skal ikke lave deres egne antagelser herom.

Dette indebærer ikke, at alle skal være ens, enige eller brænde for det samme, men at man kender og accepterer den fælles reference. Jeg vil ud fra hvad BUPL mener konkludere, at en moderne leder skal besidde mange forskellige kompetencer, og altid se muligheder i stedet for begrænsninger.

Nye lederfunktioner

Der snakkes om at der skal være en områdeleder og en pædagogisk leder. Her tænkes at byen inddeles i distrikter, og der så i hvert distrikt er en leder og i hver institution er en daglig pædagogisk leder. Den pædagogiske leder har ansvaret for den daglige pædagogiske gang i den enkelte institution. Områdelederen får til opgave at bl.a. have ansvar for drift, personale og økonomi for alle områdets institutioner og ledelsen vil ske i dialog med de pædagogiske ledere og områdets forældrebestyrelse. Han/hun skal stå for områdets overordnede pædagogiske og administrative ledelse og skal sikre realisering af byrådets, forvaltningens og institutionernes værdigrundlag. Områdelederen kommer til at være i tæt dialog med chefen for forvaltningen, så med denne tætte forbindelse sker der en større sammenhæng med de andre institutioner og afdelinger i kommunen. Samarbejdet med den pædagogiske leder på den enkelte institution bliver et væsentligt

arbejdsfelt og personaleledelse bliver et andet. Der kræves kompetencer omkring supervision og sparring, men også at der skal ydes kontorassistance for at danne grobund til, at det kan være muligt for den pædagogiske leder at være den drivende kraft i den pædagogiske udvikling. Områdelederen skal samtidigt have en pædagogisk uddannelse og det er oplagt, at det er en af lederne fra en af de nedlagte institutioner som får den rolle, f.eks. souschefen. Det kan også tænkes at de nye skærpede krav til lederne kan betyde, at det kan blive svært for kommunerne at rekruttere ledere i fremtiden...

Den pædagogiske leder på den enkelte institution får bedre mulighed for at fokusere på pædagogisk ledelse og personaleledelse. Da det pædagogiske indhold i dagligdagen formentlig vil komme i højsædet, vil den enkelte medarbejder opleve bedre muligheder for kvalitet i det pædagogiske arbejde.

Sammenlægninger

Ved sammenlægninger af institutioner vil det ske at de små institutioner vil blive nedlagt. De er ofte meget eftertragtede af forældre og personale på grund af det nære miljø, men er det også

eftertragtet set ud fra et børneperspektiv? Skal sammenlægningerne ske geografisk eller ved at se på de forskellige institutioners læreplaner og virksomhedsplaner?

Ved inddeling af byen i distrikter er der mulighed for at der skabes relationer mellem medarbejdere, der rækker ud over den enkelte institution til gavn for dynamikken i den pædagogiske udvikling og debat. Man kan i de enkelte inddelte distrikter bytte medarbejdere, så der skabes baggrund for at institutionerne kan trække på hinandens ressourcer og erfaringer.

Set ud fra en leders synspunkt kan flere institutioners personalegrupper betragtes som en helhed, og ressourcerne kan fordeles på den mest hensigtsmæssige måde.

Jeg mener at de evt. forandringer skal træde i kraft så hurtig som muligt. Hvis så store forandringer ligger som et uafklaret spørgsmål i lang tid vil det virke mod hensigten. Det er vigtigt for kommunen at præsentere en procesplan, så det bliver overskueligt for ansatte og de andre borgere. Selve forandringsprocessen er tidskrævende i sig selv, hvor man er nødt til at afklare ledelsesforhold og ansættelsesforhold for personalet, og også at informere overfor forældrene konsekvenserne af en ny struktur og organisation.

Det pædagogiske

Der hvor nedskæringerne vil ramme hårdest kan meget vel være i arbejdet med udsatte unge, som i forvejen er en glemt gruppe. Jeg mener, at det er godt for børn og unge at komme i f.eks. fritidshjem og fritidsklubber efter skole. Man SKAL gå i skole, der har man ikke noget valg. Derfor er det jo også vigtigt, at når man endelig har fri fra skole, at man har mulighed for at trække en fuldstændig blank T-shirt ned over hovedet; mulighed for en blank identitet. Man har muligheden for at komme et sted hen, hvor der gælder nogle helt andre regler, hvor der er nogle andre mennesker og nogle andre værdier, end der er i skolen.

Et af de vigtigste værktøjer i arbejdet med børn og unge er at se på den enkelte frem for gruppen. Ved at se på den enkelte har pædagogen den primære opgave at hjælpe den unge med at finde sin identitet. For de ressourcestærke unge kan det betyde stor uafhængighed og mulighed for at tilfredsstille basale behov, mens det for udsatte unge kan føre til sårbarhed. Pædagogen skal være i stand til at støtte og motivere den unges personlige udviklings uafhængigt af udgangspunktet. Jeg mener, at personlige erfaringer er

langt vigtigere end de antagelser som pædagoguddannelsen har afsat i pædagogen i arbejdet med børn og unge.

Man skal bryde forestillingen om at der kun er ”den eneste rette vej” for unge mennesker, men i stedet se på den enkelte og få øje på og støtte de positive muligheder som den unge besidder. Hvis man ser på den unges liv som en 1 meter lang streg, og 90 cm ser den voksne som den unges misbrug og de sidste 10 som dens sociale liv. Hvorimod den unge måske ser sit liv omvendt; altså 10 cm’s misbrug og 90 cm er dens sociale liv. Hvis man som voksen opfatter de unge sådan, så kan man godt se at de er to forskellige verdener.

Personlig relation

Hvis man som nyuddannet pædagog skal arbejde med udsatte unge, er man tvunget til at tage sig tid til at iagttage og snakke med de unge for at sætte sig i deres sted. Når man forstår og ser den enkelte unge, kan man forsøge at skabe en personlig relation. I en relation vil både pædagogen og den unge forandre sig personligt og fagligt. Den unge lærer af hvordan pædagogen ser på verden og omvendt. I denne proces er pædagogens vigtigste redskab sig selv i relation til den unge.

***Personlig relation:** Et forhold som opbygges mellem to mennesker gennem kontinuerlig og hyppig kontakt. Relationen bevares trods fysisk adskillelse, konflikt og fravær.*

Hvordan en personlig relation mellem en udsat ung og en pædagog opbygges, vedligeholdes og fastholdes.

- Se den unges ressourcer bag den problematiske adfærd: ”Det kan godt være, at det er noget skidt det han laver, men han er en god knægt”, er den indstilling som pædagogen må udvikle for at være en nyttig samarbejdspartner for den udsatte unge. Der skal være en klar skelnen mellem ”dig” og ”det, du gør”. Det skal være et engagement fra pædagogens side, der er personlig og menneskeligt.
- Have mod til at fungere som opdrager: Opdragelsen sigter bl.a. mod at styrke de unges selvværd og selvstændighed.
- Marker klare grænser og holdninger: Som det gør i mange andre tilfælde hvor mennesker tit og vedvarende er sammen med hinanden gør, så udvikles der mange måder at være sammen på mellem pædagogen og den unge. F.eks. bliver der mulighed for at bruge venskabelige drillerier som en del af omgangsformen.
- Være i stand til at rumme den unges følelser og smerter: Se bag om de unges følelsesmæssige udbrud, hvor der ofte

findes magtesløshed og fortvivlelse. Man skal vise forståelse for hvordan de har det bag facaden.

- Påtage sig at optræde som et modent forbillede:
Kendetegnende for mange af de udsatte unge er rodede familiemæssige forhold, derfor må pædagogen i et vist omfang kunne agere som forældresubstitut.
- Give fremadrettet feedback på den unges adfærd og følelser:
Situationer der går skævt, skal vendes sammen med den unge enten i situationen eller umiddelbart bagefter. Pædagogen beskriver hvad der skete og ikke mindst hvordan man kan håndtere en sådan situation anderledes. Fordømmelse af handlingen og ikke af personen.
- Pædagogen skal turde give de unge et ansvar.
- Være en person der opmuntrer, roser og motiverer: Den gode pædagog skaber de regler og normer som kan være medvirkende til at de unge bevæger sig væk fra tidligere uhensigtsmæssig adfærd.

Det fælles tredje

I arbejdet med udsatte unge, er pædagogen orienteret mod det forandringsarbejde der skal til for at ændre den situation, som fastholder den unge i en ugunstig position. Det kan være en lang

proces at bryde de handlingsmønstre og vaner, som en ung har oparbejdet over lang tid og som fastholder den unge i en marginal position. For at den unge udvikler nye vaner i sociale sammenhænge, er det ikke kun den personlige relation mellem pædagogen og den unge som er vigtig. En forudsætning er også, at pædagogen og den unge er sammen om noget andet; det fælles tredje, det beriger relationen. De skal i fællesskab være orienteret hen imod en forandring af den unges livssituation så den unges ressourcer mobiliseres. Det fælles tredje kan være alt fra et spil, en aktivitet eller et stykke arbejde til de oplevelser, diskussionsemner og ekskursioner som begge parter finder nyttige.

Læring

Pædagogen kan skabe motivation i læringsituationen gennem det fælles tredje ved at skabe situationer, hvori der både indgår aktiviteter som den unge i forvejen er motiveret for, og nye aktiviteter som kræver mere af den unge. Det er væsentligt, at pædagogen understøtter de unge i at kunne tage et ansvar og træffe valg og hele tiden udfordrer de unge i forhold til hvor de er. De aktiviteter som pædagogen kan trække på for at skabe motivation og engagement i en læringsituation, må tage udgangspunkt i den unges

motivation, men aktiviteten skal altid være rettet mod den næste udviklingszone.

Den nærmeste udviklingszone er et begreb som L. S.

Vygotsky har udviklet. Han beskriver zonen for nærmeste udvikling som et spejlingssted, hvor den overskridende læring først foregår der hvor man deler zonen for nærmeste udvikling med hinanden. For Vygotsky udgør den nærmeste udviklingszone de funktioner der vil modnes i morgen men som i dag er udviklingsknopper.

Den mest konstruktive form for læring finder sted, når den unge og pædagogen i fællesskab arbejder mod et fælles mål, der ikke som udgangspunkt har at gøre med deres indbyrdes relation.

Udgangspunktet skal i stedet være en aktivitet, hvor både de unges og pædagogens energi og engagement sættes ind gennem fælles handlinger. Det betyder, at pædagogens opmærksomhed rettes mod arbejdet i stedet for mod de unge. Ud fra en vurdering af, at en direkte bearbejdning af de unges vanskeligheder sjældent vil hjælpe dem. Det, de behøver, er at danne sig nye erfaringer som ikke opstår gennem bearbejdning af de gamle erfaringer. I stedet for at vænne de unge af med dårlige vaner, søger man at give dem bedre oplevelses- og erfaringsmuligheder.

Det er altså ikke den unge som sådan, der er genstanden for pædagogikken, men derimod den relation der ligger i handlingen. Det pædagogiske virke bliver herved en treleddet størrelse, hvor sagen ligger uden for pædagogen og den unge som et sagsforhold, som de to kan mødes igennem.

Børn og Unge i Århus

Det, det hele handler om er vel om børn og unge rundt omkring i de århusianske institutioner kommer til at lide overlast i denne sparerunde. Jeg mener ikke, de kommer til at lide overlast. På trods af dårligere normeringer er jeg sikker på at pædagogerne stadig vil arbejde med liv og sjæl for børnene, og gøre alt for at de får gode oplevelser og ende som kompetente voksne.

Jeg er ikke i tvivl om, at forandringerne på ledelsesområdet er et skridt i den rigtige retning; en mere moderne ledelsesform.

Jeg kan selvfølgelig godt som pædagogstuderende være bekymret for fremtiden med nedskæringer på nedskæringer. Vil det pædagogiske arbejde stadig ikke være kendetegnede for dets kvalitet eller vil arbejdsforholdene være så dårlige, at det er umuligt at gøre sit arbejde godt nok? Har jeg valgt den forkerte uddannelse? Tja man kan vel godt komme i tvivl, men der er vist ingen der vælger at

uddanne sig til pædagog pga. lønnen og arbejdsforholdene, men arbejdet med mennesket. Når alt kommer til alt, så glæder jeg mig meget til at komme ud på arbejdsmarkedet som pædagog og se muligheder frem for begrænsninger.

Er der ikke noget galt med fordelingen af goder i vores samfund, når staten i løbet af et år kan skabe et overskud på 80 milliarder?

Hvorfor skal pengene ikke bruges der, hvor flest får glæde af dem – i de offentlige velfærdsgoder som f.eks. børnepasning, folkeskole, ældrepleje og hjælpen til handicappede og udstødte? Mange borgere har tilkendegivet, at de gerne vil betale mere i skat for at bibeholde den nuværende form, men det må kommunen ikke for staten pga. skattestoppet.

Anders Fogh Rasmussen sagde i Folketingets afslutningsdebat at:
”Det er gode tider i Danmark... Danskerne får flere og flere penge mellem hænderne. Vi har en bomstærk økonomi, overskuddet på betalingsbalancen er højt, og udlandsgælden er helt væk. Dansk økonomi kan måle sig med de bedste”. Hvis det går så godt, hvorfor skal Århus så spare 300 mio.?