

Forslag til, hvad der kan gøres, for at undgå mange af de problemer, som har vist sig i Åhuset, og som sandsynligvis også opstår på mange andre private opholdssteder.

På baggrund af vores oplevelser mener vi, at der på flere områder bør være meget strammere regler for private opholdssteder.

Som pædagoger, har vi pligt til at indberette, når vi oplever, at børn ikke bliver behandlet ordentligt.

På vores tidligere arbejdsplads fik vi forklaret, at man havde Danmarks bedste pædagogik i forhold til omsorgssvigtede børn. Ledelsen uddannede os til at følge denne pædagogik. Hvis vi ikke var enige, så var det fordi, vi ikke var gode nok til vores arbejde, fik vi at vide.

Man kan nemt blive i tvivl med hensyn til, om det, der foregår i forhold til børnene på ens daglige arbejdsplads, er i orden. Derfor kan man også selv være kommet til at gå lidt længere, end man bryder sig om. På et tidspunkt indser man, at nu er grænsen i hvert fald overskredet.

Tilsyn.

Vi henvendte os til Tilsynet Med Opholdssteder (m.m.) i Fåborg-Midtfyns-kommune, og så regnede vi naturligvis med, at nu ville der blive grebet ind. Det skete ikke, stedet blev tværtimod godkendt. Teorierne var i orden.

Det tyder på, at her må være nogle regler, som skal ændres.

Vi indberetter til den samme tilsynsmyndighed, som har stået for tilsynet de sidste år, og som har godkendt stedet. Hvis de skal give os ret i, at der er noget galt, så må de samtidig indrømme, at de selv ikke har gjort deres arbejde godt nok. De kommer altså til at undersøge deres eget arbejde, og det er ikke i orden.

Vi kunne forestille os, at man kunne sende sin indberetning til en overordnet, muligvis landsdækkende, instans.

Fra Tilsynets side blev der talt med ledelsen og det (på det tidspunkt) nyansatte personale. Ledelsen er meget dygtig til at vise et glansbillede, og det kan være virkelig vanskeligt at se bag om det.

Der burde have været talt med tidligere ansatte, med børnene og deres forældre.

Det kunne være, at en helt udenforstående fx fra Børns Vilkår kunne tale med børnene i børnenes hjem, hvor de kan føle sig trygge, og hvor de ikke er bange for, at andre hører, hvad de siger.

Selve det faktum, at personalet skiftede hele tiden burde være en indikator for, at alt bestemt ikke er i orden.

Det enkelte barns hjemkommune fører tilsyn med pædagogikken og barnets trivsel på stedet.

Med jævne mellemrum kommer barnets socialrådgiver og holder en børnesamtale med barnet.

Børnene kan være bange for at sige til socialrådgiveren, hvad de er kede af, da de er bange for, at det går videre, og at de bliver straffet. Her er vi tilbage ved at foreslå en samtale i barnets hjem uden at mor eller far er tilstede.

Kommuner og sagsbehandlere bryder sig ikke om at erkende, at de har anbragt barnet på et dårligt opholdssted, for så har de jo ikke gjort deres arbejde godt nok.

Det kan være et problem, at tilsynet er så opdelt. I Åhuset er der intern skole og Odense kommune står for tilsynet i skolen. Der er ikke nogen, der har tilsyn med, at helheden fungerer.

Uddannelse og forskning.

Der bliver ikke undervist særlig meget i arbejdet med denne børnegruppe på pædagogseminarierne.

Det er baggrunden for, at man fra Åhusets ledelses side mener, at man skal udvikle sin egen pædagogik og selv uddanne sit personale.

Dette er ikke acceptabelt, da det enkelte opholdssted nemt kan komme ud på et sidespor, som vi jo

har set.

Der er fra det offentlige helt klare regler for fastholdelse o. lig., men da det ikke er muligt at lave lige så klare regler for hvilke ord, man kan bruge, hvor højt, der må råbes, hvor længe et barn må blive bedt om at sidde alene i sit værelse, og i det hele taget, hvor meget, man må bestemme over et barn, så må man finde ud af en form for fælles pædagogisk forståelse. Pædagoger, som arbejder med omsorgssvigtede, følelsesmæssigt skadede børn i offentligt og i privat regi, skulle gerne have nogenlunde samme forståelsesramme.

Der må være mere og fælles socialpædagogisk faglighed og mere uddannelse og forskning i socialpædagogisk arbejde. Det vedrører rigtig mange børn ud over hele landet, men der har ikke været forsket ret meget i, hvilke pædagogikker og behandlingsmåder, der virker. Det er vigtigt, at man tænker på, at børnene skal udvikle sig til at blive hele mennesker, så de kan få et godt voksenliv til glæde for sig selv og til gavn for samfundet.

Så længe, der er så mangelfuld undervisning på pædagogseminarierne, ville det være rigtig fint, hvis man inden ansættelse på et opholdssted, skulle have gennemgået et offentligt anerkendt kursus.

Oprettelse af opholdssteder.

Noget kunne tyde på, at det er for nemt at få tilladelse til at oprette og drive et opholdssted. Flere opholdssteder er opstået på den måde, at en familie er begyndt med at have plejebørn, og de får så flere plejebørn og ansætter nogle pædagoger. Når hjemmet går fra at være en familie med plejebørn til at være opholdssted, sker der nogle gange en ændring i holdningen til børnene. Fra at være børn, som man engagerede sig følelsesmæssigt i, bliver de til et fabriksprodukt, som man tjener penge på. Nogle fristes til at gøre børnene dårligere end de er, for at tjene flere penge på dem.

Det ville være en god idé at forbedre forholdene for plejefamilier, fx med bedre løn og sikring af lønnen, og med mulighed for fridage. Inden plejeforældre modtager børn i pleje, bør de gennemgå en uddannelse, som rustet dem til arbejdet. Det vil kunne nedsætte antallet af børn, som må skifte fra den ene plejefamilie til den anden.

Vi foreslår, at der skal være en begrænsning i antallet af børn på det enkelte private opholdssted fx maksimum 4 børn. Så kunne man få det bedste fra en plejefamilie og det bedste fra et opholdssted. Altså en kærlig og omsorgsfuld, veluddannet familie i det daglige og så nogle pædagoger, som kunne tage over i de dage, hvor familien holder fri.

Man kunne også lave lignende offentlige miniopholdssteder.

Det bør ikke være lovligt, at børn skal tilbringe hele deres barndom under institutionslignende forhold.

Børn som har behov for egentlig behandling, skal ikke henvises til private opholdssteder. De skal være på et offentligt behandlingshjem i en begrænset periode.

Et privat opholdssted bliver oprettet som en fond og skal derfor have en bestyrelse. Det bør ikke være muligt at have en bestyrelse, som udelukkende består af lederens venner. Det bør være en bestyrelse, som kan holde øje med ledelsen.

Økonomi på opholdsstedet.

Den/de personer, som står bag oprettelsen af et opholdssted, og som er daglige ledere af stedet, skal naturligvis have en ordentlig løn, men det skal på ingen måde være muligt derudover at tjene på stedet.

Som leder af et opholdssted, skal det ikke være muligt sideløbende at have andre firmaer.

Vi har set en mand, som samtidig med, at han er leder af et opholdssted, har flere forskellige firmaer. Bl. a. er der i forbindelse med opholdsstedet, blevet oprettet et stutteri og indkøbt nogle meget dyre hingste, og det seneste er, at der er åbnet en rideskole.

Med så mange forskellige kasser, kan man godt blive bange for, at nogle af de penge, som skulle have været brugt til gavn for børnene, på en eller anden måde, kan være havnet et forkert sted.

Der skal altid være penge nok til sund og afvekslende mad og til ordentligt tøj til børnene. Der bør være mere kontrol med regnskaberne.

Kommunernes økonomi.

De private opholdssteder er ofte billigere end de offentlige. Derfor er der mange kommuner, som gør brug af private opholdssteder, selv om der er ledige pladser på offentlige (fx Udby behandlingshjem).

Det er helt forkert, at det er den enkelte kommunes økonomi, som skal være afgørende for, om børnene kan komme til at bo et sted, hvor man kan behandle dem og drage omsorg for dem på den bedst mulige måde. Det må være på tide at se på, om omsorgen for de svageste i vores samfund, skal være et ansvar for staten og ikke for den enkelte kommune.

Supervision.

For en ledelse på et privat opholdssted skal der være frihed til at finde en supervisor, som man fungerer sammen med. At man er uddannet psykolog er imidlertid ikke ensbetydende med, at man egner sig til at rådgive pædagoger. Supervisoren har stor indflydelse på, hvordan pædagogerne forholder sig til det enkelte barn og til børnenes forældre.

Når kommunens psykolog har foretaget en undersøgelse af et barn af, så må en supervisor ikke underkende den. Personalet skal rette sig efter undersøgelsens anvisninger.

Den supervisor, vi havde i Åhuset, støttede ledelsen i forestillingen om, at børnene ingen følelser havde, og han var med til at tale nedsættende om børnenes forældre og sagsbehandlere. Han burde slet ikke have haft denne opgave, men så vidt vi ved, er han også supervisor på andre opholdssteder. Man kunne forestille sig en eller anden form for autorisation eller godkendelse.

Personale.

Kommunerne bør stille krav om og holde øje med, at opholdsstederne har tilstrækkeligt og veluddannet personale. Der skal være tid til børnene.

Når man lever med konstant overarbejde og alligevel ikke kan nå, det man burde, så er man altid træt, og så har man ikke det nærvær og den tålmodighed, som børnene har brug for.

Mange private opholdssteder har ikke overenskomst, hvilket bevirker, at personalet ikke har ordnede forhold. Det er noget af baggrunden for, at der på mange opholdssteder er meget stor udskiftning i medarbejdergruppen til stor skade for børnene.

Det bør være ulovligt for kommunerne at købe pladser på opholdssteder, der ikke har overenskomst. Arbejdstilsynet bør holde øje med det psykiske arbejdsmiljø. Mange sygemeldinger og stor udskiftning i personalegruppen kan være en indikator. Det bør været muligt at rapportere mobning og chikane til en uvildig myndighed. Der bør være et sted, hvor man kan få hjælp.

Ledelse.

Lederparret i Åhuset har for år tilbage arbejdet indenfor Tvind-imperiet. De sagde selv, at de i hvert fald havde lært, hvordan det ikke skulle være.

Vi mener ikke, de har lært det. Meget af ledelsesstilen minder om det, vi kan læse om Tvind.

Nogle mennesker har en evne til at narre alle, i hvert fald for en tid. Lederkurser hjælper ikke på disse mennesker. At tale med dem hjælper ikke, for de forstår ikke problemerne. De forstår slet ikke, at de selv skaber mange af problemerne. De kan ikke se, at der er noget galt. Det er det, vi har oplevet.

Hvis børn og ansatte på et opholdssted, skal have det godt og trives, så er det tvingende nødvendigt, at der er en god ledelse.

Ulempen ved private opholdssteder er, at man ikke kan afskedige en dårlig leder.

Det skal være muligt at miste retten til at drive opholdssted på grund af dårlig ledelse.