



SOCIALPÆDAGOGISK INSTITUTION MØLLEHUSET SKABER TILLIDSREFORM

Tillidsreformen skal implementeres fra top til bund i den offentlige sektor. Men det betyder ikke, at ledere og medarbejdere på arbejdspladserne skal sidde og vente på, at den kommer oppefra. Den enkelte arbejdsplads kan selv tage skridt for at få tillidsreformens syv principper til at virke. Den socialpædagogiske institution Møllehuset i Thisted har deltaget på Socialpædagogernes og OAO's tillidsreformuddannelse. De oplever, at tillidsreformen giver mening og skaber helhedstænkning, når de omsætter den i deres hverdag.

”Hvis der er nogle politikere, der er i tvivl om, at tillidsreformen giver mening, så skal de bare komme herop og se!”, sådan siger Nina Overgaard Nielsen, der er forstander på Møllehuset. Møllehuset er en specialdøgninstitution for børn og unge

udviklingshæmmede i Thisted Kommune. Lederen, stedfortræderen og tillidsrepræsentanten fra Møllehuset har deltaget i OAO's og Socialpædagogernes nye tillidsreformuddannelse.

Møllehuset på tillidsreformuddannelse

Det var temaer som tillid over for kontrol, inddragelse, dialog, samarbejde, kerneopgave og effektmåling, der var på programmet på uddannelsens tre moduler. Deltagerne var tillidsrepræsentanter og ledere fra 11 socialpædagogiske arbejdspladser. De skulle mellem modulerne hjem og lave en forandring ud fra en problemstilling på deres arbejdsplads. Det skulle de gøre med tillid og fokus på kerneopgaven og effekt i bagagen.

På Møllehuset tog de fat på samarbejdet om at opfylde det sociale tilsyns 8 faglige indsatsområder. Dem ville de to ledere og tillidsrepræsentanten

bryde ned til meningsfulde målbare målsætninger og omsætte til konkrete fokuspunkter for børnenes udvikling, så de gav værdi i medarbejdernes arbejde. De ville skabe en rød tråd fra de 8 overordnede indsatsområder ned til det enkelte barns succes.

Uddannelsen har kastet et nyt lys over diskussionerne med kollegaerne, og i forandringsprocessen kom der nye erfaringer på bordet. Alle faggrupperne blev involveret i diskussionen om de nye fokuspunkters udformning. I den diskussion var der særligt to temaer som rykkede på institutionens måde at tænke på.

Kontrol og tillid er ikke hinandens modsætninger

Det første tema var forholdet mellem kontrol og tillid. De to begreber behøver ikke at være hinandens modsætninger. Kontrol og tillid kan sagtens gå i spænd. Det fortæller Nina Overgaard Nielsen:

”Kontrollen er god, hvis den gavner pædagogernes arbejde, og de børn der bor i huset.”

”Det var noget nyt at se kontrol som noget konstruktivt. Det er konstruktivt, når det giver mening, og det skal vi sørge for, det gør”, siger Lisbeth Ravnborg, som er stedfortræder. Hun forklarer: ”Kontrol betyder ikke, at vi f.eks. skal gå og tjekke op på, om vikarene gør deres arbejde godt nok. Kontrollen skal bruges til at kunne hjælpe børnene bedre.”

”Det sociale tilsyn kan ses som kontrol. Men det er ikke så tosset endda. Der er et fælles mål i det, og vi skal kunne forklare, hvorfor noget virker, og noget viser sig ikke at virke”, fortæller en medarbejder på Møllehuset.

Få hele helheden med

Det, som kommer fra de overordnede niveauer, er altså ikke altid til for at kontrollere institutionerne. Den konklusion førte videre til det andet tema, som rykkede Møllehuset på uddannelsen: En helhedstænkning i forhold til de ledelsesniveauer, som institutionen er underlagt. Tilliden skal også være til stede mellem Møllehuset og kommunens forvaltning. Og tilliden opstår, når man går i dialog og tænker mere som en helhed.

”Det er klart, at vi ikke kan forvente, at nogen viser os tillid, hvis ikke vi viser dem tillid”, siger forstander Nina Overgaard Nielsen. ”Vi har altid påvirket opadtil. Men vi er blevet mere opmærksomme på, at forvaltningen også har en virkelighed, de skal leve op til, og at vi har brug for hinandens hjælp.” Det samfundsmæssige perspektiv kalder de det i Møllehuset. Det perspektiv, der dels gør dem opmærksom på, hvilken sammenhæng Møllehuset gør tingene i, og dels giver et blik for, at Møllehuset arbejder med de ting, de kan forandre, og ikke dem som de ikke kan.

”Vi har ikke de penge, vi gerne ville have. Derfor giver det mening, at vi skal bruge pengene bedre og gøre noget for at blive bedre. Jo dygtigere vi er, jo mere kan vi også bevise, at vi er pengene værd.” Stedfortræder Lisbeth Ravnborg forklarer: ”Vi skal ikke bruge vores energi på at diskutere rammen, men hvordan vi skal løse opgaverne fagligt inden for rammen. Nu kommer der f.eks. et nyt lovforslag om børneaftaler. Vi skal spørge: Hvordan finder vi formen mellem forvaltning og pædagoger. Hvordan får vi det bedste ud af det sammen? Det får vi mere ud af, end hvis vi havde stået med korslagte arme og brokket os”.

Møllehusets deltagere er tillidsambassadører

På uddannelsen blev lederne og tillidsrepræsentanten udnævnt til tillidsambassadører. Den rolle vil de tage på sig. For tillidsreformen er svær at gribe om. Den har store ord men også flyvske og abstrakte ideer. Som tillidsambassadører vil deltagerne fra Møllehuset give de konkrete historier på tillidsreformen, som folk kan skabe et billede på.

”Ellers kommer det for langt væk fra virkelighedens verden”, siger leder Nina Overgaard Nielsen. “Vi vil tage vores erfaringer og historier med på møder og i MED-udvalg og fortælle om dem gennem artikler til kommunen”, fortæller tillidsrepræsentant Kirsten Bisgaard Mikkelsen.

Deres råd til andre er, at de forpligter sig på tillidsdagsordenen. Forpligter sig på at lave forandringer, der rykker ud fra tillidsreformens principper.

Bruge den nye strømning aktivt og give hånd til hinanden på at gå hjem og gøre tingene anderledes og bedre.

Om tillidsreformuddannelsen

- Uddannelsen består af 3 moduler.
- Leder og deltager sammen på uddannelsen.
- Deltagerparret skal gennemføre en forandring på arbejdspladsen med udgangspunkt i tillidsreformens principper og metoder lært på undervisningsmodulerne.
- Uddannelsen er lavet i samarbejde mellem SL og OAO.
- Et lignende forløb kører i samarbejde med Kriminalforsorgen og Fængelsforbundet.