

Fra kaos til fælles kultur

Titanskolen i Ålborg har bevæget sig fra at være en institution præget af kaos til en skole med en begyndende fælles, mere tryk, kultur med mindre vold blandt eleverne og mod medarbejderne.

Af Kirsten Appel, socialrådgiver og Niels Jørgen Jacobsen, leder, Titanskolen

På Titanskolen arbejder vi med børn med svære problemer. Til trods for et veluddannet personale, også med fællesuddannelse som baggrund, løb vi gang på gang ind i voldsomme konflikter med børnene, som indimellem medførte arbejdsskader og længerevarende sygdom blandt personalet.

Det var ikke holdbart i længden. Vi beskrev derfor i ansøgningen til Projekt PARIS følgende formål:

- at nedbringe antallet af konflikter børnene imellem og mellem voksne og børn
- at nedbringe antallet af voldskonflikter
- at nedbringe antallet af arbejdsskader med deraf følgende krisehjælp og langtidssygdom
- at undgå stress og langvarig nedslidning af personalet.

Vi opsatte to delmål:

1. at udarbejde en beredskabsplan i forhold til aktuelle konflikter
2. at tilegne os værktøjer til behandling/efterbehandling af konflikter.

Begge delmål var rettet mod både personalet og børnene.

Vi måtte hurtigt i processen erkende, at den blev langt mere omfangsrig og gennemgribende, end vi umiddelbart forestillede os. Vi har endnu ikke nået alle de mål, vi har sat os – men vi er kommet langt.

Konfliktstrategi

Vi har i samarbejde med Ålborg Kommunes BST udarbejdet en konfliktstrategi/kriseplan.

Indledningsvis fastslår vi heri, at når vi opererer med begrebet konflikter, taler vi om en før-, nu- og efter-situation. Det har vist sig, at opfølgningen på en konflikt er mindst lige så vigtig som selve den måde, vi griber ind under konflikten.

Vi var hurtigt enige om, at det er vigtigt, at børnene har en struktureret hverdag, for at undgå, at de kommer i tvivl om, hvornår de skal honorere krav, og hvornår de er selvbestemmende og medbestemmende.

Efterfølgende har det dog vist sig, at begrebet struktur og grænserne for, hvornår vi synes, børnene skal bestemme selv, krævede og stadig kræver afklaringer. Uden at kvæle "metodefrihed" og selvstændige vurderinger hos de voksne kræver behandlerarbejdet stor enighed, fordi børnene også formår at spille personalet ud mod hinanden.

Vi satte også krav op til introduktion af nye medarbejdere blandt andet gennem kendskab til konfliktstrategi og konflikttrappen. Filosofien er først og fremmest at give viden til at undgå, at konflikter optrapper, og når konflikten er der, så vidt muligt sørge for, at eleven hurtigst muligt bringes uden for bygningen, så fastholdelse kun bliver brugt i absolut nødvendigt omfang og kortvarigt. Opbakning er for eksempel, at mange voksne kommer til stede hurtigt. Kollegial opbakning er: råd, afledning, at skabe bevægelse eller at overtage konflikten. Alle er legale metoder – med respekt for hinanden – men man behøver ikke vente på, at den implicerede voksne beder om hjælp.

Efter konflikten er det vigtigt, at der er aftalt en procedure for hjælp og opfølgning både for medarbejderen og for eleven.

Af vores plan fremgår, hvordan man bagefter skaber ro om den eventuelle skadeslidte voksne og gennemfører aktiv lytning. Hvem der er kontaktpersoner, hvem der er ansvarlig for skadesanmeldelser, indberetninger, analyser etc.

På samme måde er der beskrevet en plan for opfølgning for barnet – så også børnene får chancen for at give deres syn på, hvordan konflikten opstod og forløb. Og endelig, som det vigtigste, overvejelser over, hvordan vi tackler lignende problemer i fremtiden, så vi undgår, at de bryder ud i åben konflikt. Centralt i dette står ikke alene et menneskesyn om ligeværdighed, men også et pædagogisk princip om, at opdragelse til at kunne løse konflikter sker gennem inddragelse i konfliktløsning.

Dette synspunkt gælder også i et uddybende arbejdsrapport om konfliktløsning, hvor det understreges, at vi altid følger op med samtaler med børn og forældre.

Kursus om stresssymptomer

I august 2003 gennemførte vi et todages kursus med en medarbejder fra Center for Stress. Kurset havde fokus på stresssymptomer og årsager hos børn og personale samt på konflikthåndtering. Meget tidligt i kurset kunne vi konstatere, at vi, fra at være en institution i kaos, havde bevæget os i retning af en fælles kultur - med mindre fysisk vold. Kursusforløbet blev fulgt op af en evalueringsdag, hvor vi gjorde status og diskuterede det videre forløb.

Efterfølgende har vi selv gennemført to kursusdage, hvor vi arbejdede med målsætning, værdigrundlag og metodik for det socialpædagogiske arbejde.

Forskellige arbejdsgrupper har udarbejdet forslag til værdigrundlag for familiebehandling, undervisning og socialpædagogik og arbejdet med metodikdelen på den socialpædagogiske del. To lærere har været på kursus i brugen af portefølje (systematiserede elevsamtaler, dokumentation og forældreinformation), en pædagog har gennemført et kursus i brugen af KAT – kassen, et redskab til understøttelse af samtaler med elever – andre gennemfører dette kursus i efteråret.

Der er sat vigtige processer i gang – og vi står mere afklaret i forhold til vores mål og metoder, end da vi begyndte projektet.

Har det så hjulpet?

I 2003 fik vi seks nye elever (vi har 16 normerede pladser i alt). Det gav store problemer og var hårdt samtidig med, at vi skulle fastholde et perspektiv i vores arbejde og troen på, at det kunne blive bedre. Men det lykkedes at komme igennem denne periode, uden at huset væltede.

På den pædagogiske side er der kommet struktur omkring undervisningen. Vi har ikke længere elever, som slet ikke modtager undervisning. Men vi har lang vej endnu for at kunne bevise, at "de uunderviselige" er underviselige. Vi kan vel godt tillade os at sige, at vi har bevæget os fra diskussioner om, at børnene først gennem behandling skulle gøres klar til undervisning, til at betragte undervisningen som en vigtig del af behandlingen.

Vi får stadig elever, som er aggressive, voldelige og mobbende. Dem undgår vi ikke – men vi ved mere om nu, hvor vores egne og fælles grænser går. Vi taler om bedre møder, bedre forældrekontakt, nye metoder til elevsamtaler, bedre skemaer til børnene. Vi går fremad og ikke i cirkler.

Konkluderende kan vi sige:

Det er endnu for tidligt at spå, om vi på længere sigt undgår nedslidning, men vi har udviklet forebyggende planer og konfliktstrategier.

Antallet af arbejdsskader af alvorlig art synes for nedadgående.

Vi har fået sat gang i en proces, hvor eleverne i højere grad deltager i undervisningen.

Der tegner sig de første skridt til at inddrage eleverne mere gennem forskellige initiativer med elevsamtaler, portefølje etc. Men det kræver både uddannelse og organisering.

Vi mangler endnu konkretisering (metodedel) på familiebehandling og undervisning.

Vi kan derfor ikke sige, at vi er færdige med projektet – men, at det har krævet nye initiativer og sat nye mål på dagsordenen.

Uden for projektet, men i samme tidsrum, har vi fået skolens fysiske rammer forbedret med en pavillon på 150 m² og fået forhøjet vores vikarbudget betydeligt. Det vil også have betydning for et godt og stabilt arbejdsmiljø fremover.

Hvem: Titanskolen i Ålborg. Et samarbejde mellem social- og sundhedsforvaltningen og skoleforvaltningen i Ålborg Kommune. I skolens formål ligger både undervisning, fritidsaktiviteter og familiebehandling.

Hvad: Udarbejdelse af en beredskabsplan i forhold til aktuelle konflikter. Tilegnelse af værktøjer til behandling/efterbehandling af konflikter.

Kontakt: Socialrådgiver Kirsten Appel og leder Niels Jørgen Jacobsen, tlf. 9815 3655, njj-kultur@aalborg.dk