

MBU - Rådmandsmøde (Rådmandsmøde)

12-11-2024 11:00 - 12:00

Rådhuset, rådmandens kontor

Information:**Deltagere:**

Helle Bach Lauridsen
Ole Kiil Jacobsen
Jette Bjørn Hansen (afbud)
Morten Korsgaard Kristensen
Rasmus Rosendahl Brink Graff (afbud)
Nikolaj Harbjerg
Rasmus Ellermann-Aarslev
Stefan Møller Christiansen
Susanne Holst
Tanja Nyborg
Thomas Medom

Pkt. 2.: Tid: 15 min. Deltagere: Lene Stevn og Rasmus Rugaard

Pkt. 3: Tid: 20 min. Deltagere: Ann Olivia Keblowski, Mia Lund Kristensen og Jan Grand

Pkt. 5: Tid: 15 min. Deltagere: ingen

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 5. november 2024.....	1
Punkt 2: Temadrøftelse i udvalget om inklusion og arbejdsmiljø (HBL).....	2
Punkt 3: Ophør af dispensation for bedre fordeling i dagtilbud (NH).....	3
Punkt 4: Forberedelse til Børn og Unge-udvalgsmødet den 13. november 2024.....	4
Punkt 5: Evt.....	4

Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 5. november 2024

MBU - Rådmandsmøde (Rådmandsmøde)

05-11-2024 12:00 - 14:15

Grøndalsvej 2, lokale 2124B

Information:**Deltagere:**

Helle Bach Lauridsen
Ole Kiil Jacobsen (afbud)
Jette Bjørn Hansen (afbud)
Morten Korsgaard Kristensen (afbud)
Rasmus Rosendahl Brink Graff
Nikolaj Harbjerg
Rasmus Ellermann-Aarslev
Stefan Møller Christiansen (afbud)
Susanne Holst
Tanja Nyborg
Thomas Medom

Pkt. 2: Tid: 10 min. Deltagere: Elin Poulsen og Esben Wendelboe Svendsen

Pkt. 3: Tid: 10 min. Deltagere: Gitte Lervad Lundø og Jens Møller Hald

Pkt. 6: Tid: 60 min. Deltagere: Martha Berdiin, Birgit Møller og Nicolas Madsen

Indhold

Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 29. oktober 2024.....	1
Beslutning for Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 29. oktober 2024.....	1
Punkt 2: Elevfravær (HBL).....	1
Beslutning for Punkt 2: Elevfravær (HBL).....	1
Punkt 3: Mundtlig orientering til Børn og Unge-udvalget om folkeskolens kvalitetsprogram (HBL).....	1
Beslutning for Punkt 3: Mundtlig orientering til Børn og Unge-udvalget om folkeskolens kvalitetsprogram (HBL).....	1
Punkt 4: Forberedelse til byrådsmødet den 6. november 2024.....	2
Beslutning for Punkt 4: Forberedelse til byrådsmødet den 6. november 2024.....	2
Punkt 5: Evt.....	2
Beslutning for Punkt 5: Evt.....	2

Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 29. oktober 2024

Beslutning for Punkt 1: Godkendelse af referat fra den 29. oktober 2024

Godkendt.

Punkt 2: Elevfravær (HBL)

Tid: 10 min. Deltagere: Elin Poulsen og Esben Wendelboe Svendsen

Beslutning for Punkt 2: Elevfravær (HBL)

Helle Bach Lauridsen har sat sagen på dagsordenen med henblik på, at Rådmanden tager stilling til vedhæftede orientering om elevfravær på kommende møde i Børn og Unge-udvalget. Der er udarbejdet et bilag med aktuelle data samt et bilag, der giver en status på udmøntningen af en tidligere byrådsbeslutning vedr. elevfravær.

Det indstilles;

1. At de to vedhæftede bilag godkendes med henblik på videreformidling til udvalget.

Elin Poulsen og Esben Wendelboe Svendsen deltog og præsenterede sagen.

Der var ønske til at få tilføjet data med sammenligning på landsplan foruden den nota bene, som fremgår af indstillingen. Herudover var der en kort drøftelse om elevfravær i relation til tabt arbejdsfortjeneste, og hvordan der arbejdes videre hermed.

Beslutninger

Godkendt med ovenstående tilføjelser.

HBL følger op.

Punkt 3: Mundtlig orientering til Børn og Unge-udvalget om folkeskolens kvalitetsprogram (HBL)

Tid: 10 min. Deltagere: Gitte Lervad Lundø og Jens Møller Hald

Beslutning for Punkt 3: Mundtlig orientering til Børn og Unge-udvalget om folkeskolens kvalitetsprogram (HBL)

Forvaltningschef Helle Bach Lauridsen har sat sagen på dagsordenen med henblik på, at rådmanden drøfter og tager stilling til forslag om orientering til Børn og Unge-udvalget vedr. folkeskolens kvalitetsprogram.

Det indstilles, at rådmanden:

1. Drøfter og godkender udkast til forklæde samt powerpointslides til oplæg for Børn og Unge-udvalget den 13. november 2024.

Gitte Lervad Lundø og Jens Møller Hald deltog og præsenterede sagen.

Der var en drøftelse på mødet af juniormesterlære med afsæt i bekendtgørelse, tilsynspligt og visitering til praktikpladser i den kommende ordning.

Herudover var der spørgsmål til reduktionen i antallet af afgangsprøver.

Beslutninger

Forklæde samt slides til udvalgmødet blev godkendt.

HBL følger op.

Punkt 4: Forberedelse til byrådsmødet den 6. november 2024

Beslutning for Punkt 4: Forberedelse til byrådsmødet den 6. november 2024

Intet.

Punkt 5: Evt.

Beslutning for Punkt 5: Evt.

Intet.

Punkt 2: Temadrøftelse i udvalget om inklusion og arbejdsmiljø (HBL)

Tid: 15 min. Deltagere: Lene Stevn og Rasmus Rugaard



Beslutningsmemo

30. oktober 2024

Side 1 af 2

Emne **Udvalgsdrøftelse af inklusion og arbejdsmiljø**
Til Rådmandsmøde d. 12. november 2024

1. Hvorfor fremsendes forslaget?

Børn og Unge-udvalget har ønsket en temadrøftelse af inklusion og arbejdsmiljø. Drøftelsen er dagsordensat til den 27. november.

HR og Organisation har omsat bestillingen i følgende konkretisering og opgaveforståelse:

Børn og Unges mange tilbud arbejder løbende med at tilbyde læringsmiljøer, der rummer alle børn og unge. Det stiller krav til organiseringen af tilbudene, til pædagogikken og didaktikken. Det stiller også krav til arbejdsmiljøarbejdet ift. at forebygge og håndtere de arbejdsmiljøudfordringer, som ledere og medarbejdere oplever i jobbet.

Temadrøftelsen vil dels præsentere viden fra forskning om psykisk arbejdsmiljø, herunder høje følelsesmæssige krav, dels lægge op til en drøftelse af, hvordan Børn og Unge som samlet organisation og de enkelte skoler igennem arbejdsmiljøarbejdet kan understøtte gode arbejdsforhold samtidig med, at vi lykkes med at inkludere flere elever i lokale læringsmiljøer.

Der er udarbejdet forklæde og oplæg til udvalgsdrøftelsen, ligesom der også er forslag til yderligere supplerende bilag.

Forvaltningschef Helle Bach Lauridsen har sat forslaget på dagsorden, med henblik på en drøftelse med rådmanden forud for udvalgsrådet.

2. Indstilling – hvad skal der tages stilling til?

Der er udarbejdet forklæde og oplæg til udvalgsdrøftelsen. Det indstilles, at

- Rådmanden drøfter og godkender forklæde og oplæg

3. Hvilke ændringer indebærer forslaget?

Oplægget til udvalgsdrøftelsen har til hensigt at lyse på betydningsfulde faktorer i arbejdsmiljøet i relation til opgaven med at rumme flere børn og unge i læringsmiljøer i nærområdet. Det lyser også på, hvordan en organisation kan løfte arbejdsmiljøopgaven i sammenhæng med kerneopgaven.

4. Økonomiske konsekvenser af forslaget

Ingen.

BØRN OG UNGE

Pædagogik, Organisation og
Sundhed

Aarhus Kommune

HR og Organisation

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 21 35 36 43

Sag: EMN-2024-031604

Sagsbehandler:
Rasmus Rugaard



5. Videre proces og kommunikation

Oplægget præsenteres på udvalgmøde den 27. november.

30. oktober 2024

Side 2 af 2



Temamøde om Inklusion og arbejdsforhold

8. november 2024

Side 1 af 1

Til: Børn og Unge-udvalget
Udvalgsmøde: 27.11.2024

1. Baggrund

Børn- og Ungeudvalget har ønsket en temadrøftelse af inklusion og arbejdsforhold.

Børn og Unges mange tilbud arbejder løbende med at tilbyde læringsmiljøer, der rummer alle børn og unge. Det stiller krav til organiseringen af tilbudene, til pædagogikken og didaktikken. Det stiller også krav til arbejdsmiljøarbejdet ift. at forebygge og håndtere de arbejdsmiljøudfordringer, som ledere og medarbejdere oplever i jobbet.

2. Forberedelse til mødet

Temadrøftelsen omhandler, hvordan Børn og Unge som organisation gennem arbejdsmiljøarbejdet både forebygger og håndterer risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø, med særlig fokus på høje følelsesmæssige krav.

Artikel: 'Hvad er Høje følelsesmæssige krav Børn og Unge' er vedlagt til orientering i emnet forud for mødet.

3. På mødet

Temadrøftelsen vil være opdelt i 2 moduler og forventes at vare 70 minutter.

1. Første modul på ca. 40 min. vil indeholde et oplæg og praksiseksempel på 20-25 min. om psykisk arbejdsmiljø med særlig fokus på emnet Høje Følelsesmæssige Krav. Her præsenteres lovgivning, forskning og viden om arbejdsmiljøudfordringer. Herefter drøftes denne viden i sammenhæng med opgaven med at inkludere børn og unge i deres nærmiljø.
2. Andet modul på ca. 30 min. vil indeholde et kort oplæg og praksiseksempel på 10-15 min. om beskyttende faktorer i arbejdsmiljøet, om Børn og Unges arbejdsmiljøarbejde med håndtering og forebyggelse af risikofaktorerne. Herefter drøfter udvalget handlemuligheder ift. risikofaktorerne.

Derefter drøfter udvalget *På hvilke måder det politiske niveau skal være opmærksomme på og vise hensyn til medarbejders arbejdsforhold ifm. Brede Børnefællesskaber?*

Bilag 1: Artikel: Hvorfor fokus på Høje følelsesmæssige krav i Børn og Unge

Bilag 2: Slides med oplæg om Høje følelsesmæssige krav samt om Beskyttende faktorer og forebyggelse

Børn og Unge

Pædagogik, Organisation og Sundhed

Aarhus Kommune

HR og Organisation

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 21 35 36 43

Sag: EMN-2024-031604
Dokumentnummer:
13464709

Sagsbehandler:
Rasmus Rugaard



**Temadrøftelse om
Inklusion og arbejdsforhold
i
Børne- og Ungeudvalget 27. november 2024**

Temadrøftelse dagsorden

Første runde:

16.00 -16.20

Oplæg om psykisk arbejdsmiljø med fokus på høje følelsesmæssige krav; lovgivning, forskning mm.

16.20 - 16.35

Drøftelse i udvalget

Anden runde:

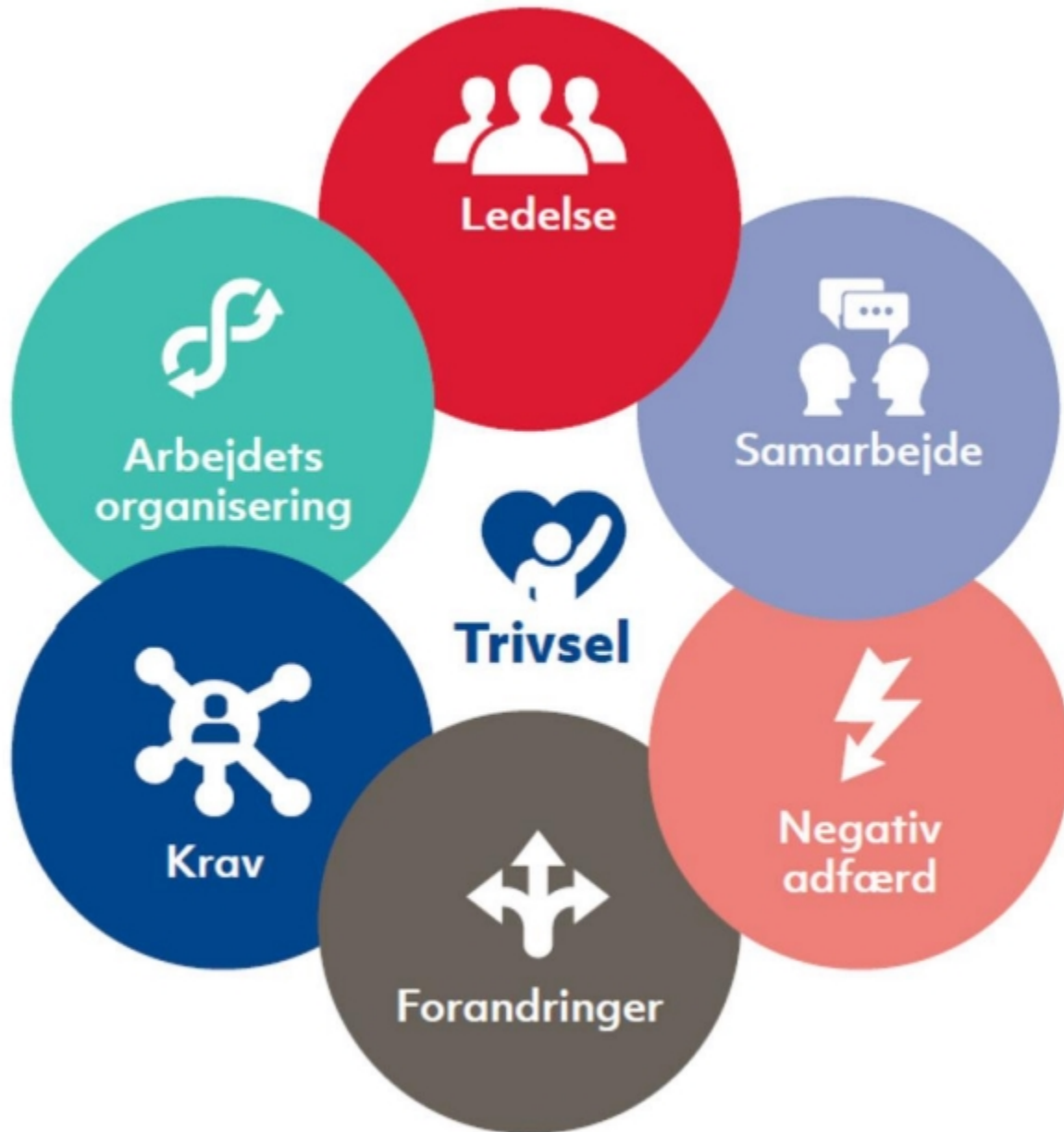
16.35 - 16.45

Oplæg om beskyttende faktorer, håndtering og forebyggelse
Hvordan tager MBU ledelse af risikofaktorer?

16.45 – 17.00

Drøftelse i udvalget





Psykisk arbejdsmiljø er mange ting

Lovgivningsmæssig ramme

Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø 2020

“§ 5. Arbejdet skal i alle led planlægges, tilrettelægges og udføres således, at påvirkningerne i det psykiske arbejdsmiljø både ud fra en enkeltvis og samlet vurdering er sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige på kort og lang sigt”.



Bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø

De 5 risikofaktorer:

1. Stor arbejdsmængde og tidspres
2. Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- 3. Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker**
4. Krænkende handlinger, herunder mobning og seksuel chikane
5. Arbejdsrelateret vold – i og udenfor arbejdstid



FORSKNING: Enkeltpåvirkninger og kombinationsbelastninger

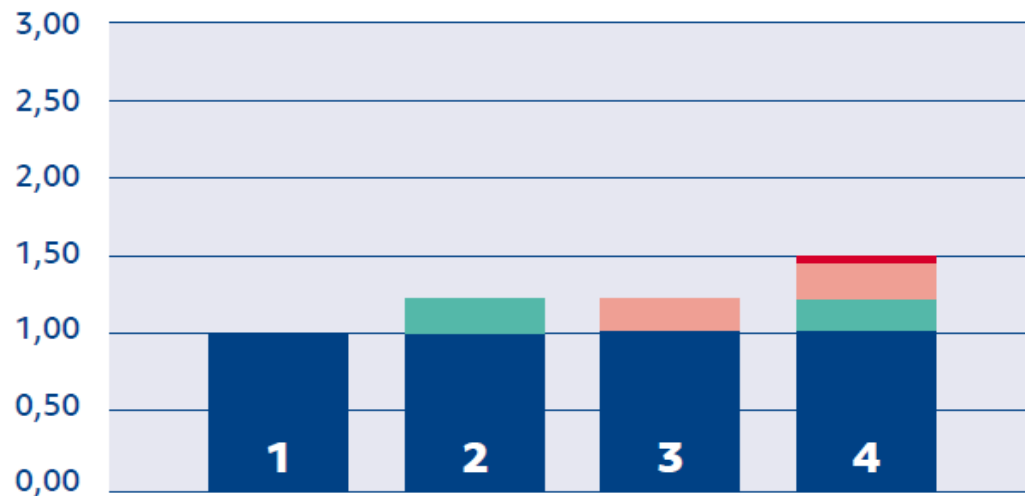
Tabel 5.1: Oversigt over typer af sammenhænge mellem kombinationer af arbejdsmiljøfaktorer og de to helbredsrelaterede udfald

	Langvarigt sygefravær	Depressive symptomer
Høje følelsesmæssige krav og stor arbejds mængde og tidspres	Additiv kombinationseffekt	<i>Forstærkende kombinationseffekt</i>
Høje følelsesmæssige krav og arbejdsrelateret vold	Additiv kombinationseffekt	Additiv kombinationseffekt
Stor arbejds mængde og tidspres og arbejdsrelateret vold	<i>Forstærkende kombinationseffekt</i>	Additiv kombinationseffekt
Stor arbejds mængde og tidspres og uklare krav og modstridende krav	<i>Forstærkende kombinationseffekt</i>	Additiv kombinationseffekt



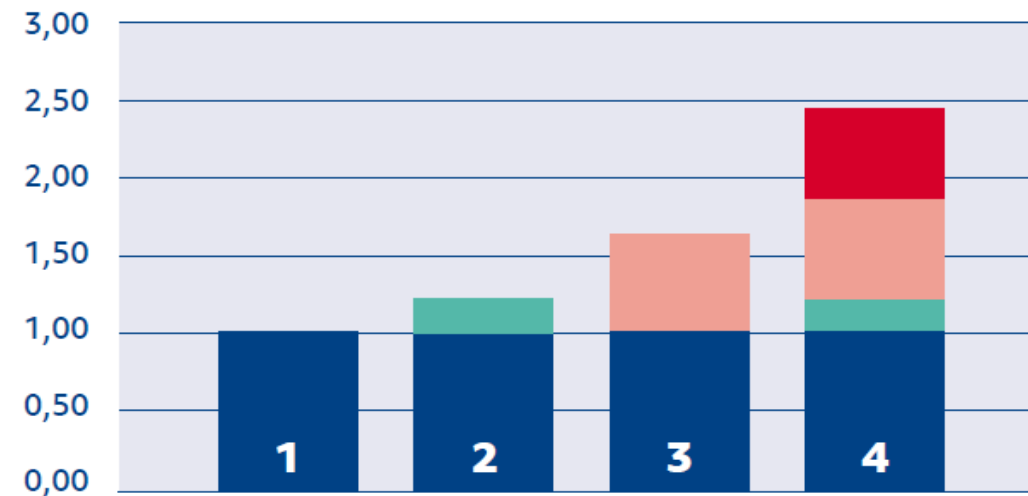
Kombinationseffekter ved høje følelsesmæssige krav og stor arbejdsmængde/tidspress

Risiko for langvarigt sygefravær



■ = Høje følelsesmæssige krav ■ = Stor arbejdsmængde og tidspress
■ = Kombinationseffekt af høje følelsesmæssige krav & stor arbejdsmængde og tidspress

Risiko for depressive symptomer



Fælles og differentieret ledelse af to risikofaktorer

Høje følelsesmæssige krav:

- Ikke risiko, men påvirkning
- Bliver påvirkning slitage -> afhænger af håndtering
- Det nye:
 - strategisk ledelse af påvirkningen
 - kendte og anvendte forebyggelsesstrategier

Vold og trusler:

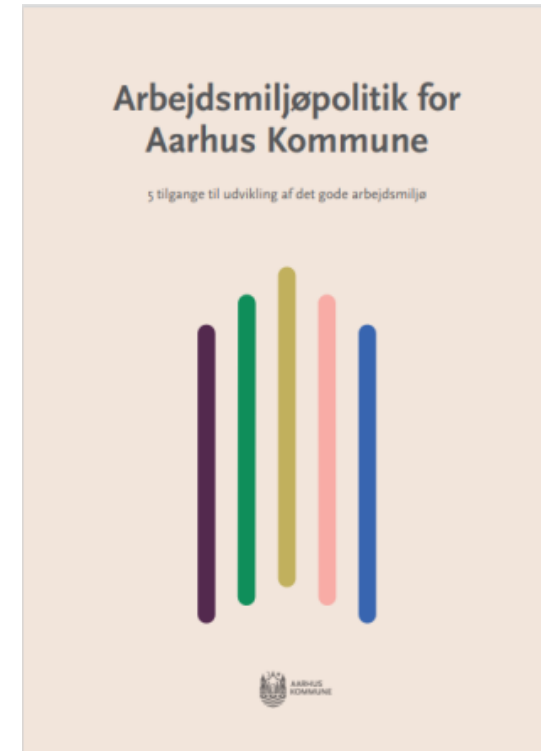
- Kendt risiko, der kræver handleplan ift. forebyggelse, håndtering og opfølgning
- Relevante arbejdspladser har handleplaner, og bygger ovenpå:
 - F.eks. registreringer



Bredere Børnefællesskaber og arbejdsmiljø

- Flere børn skal rummes lokalt
- Komplexitet og forandring i kerneopgaven
- Skærpet fokus på arbejdsmiljøarbejdet pga ændret opgave
- Arbejds miljøpolitikken

LMU / AMG i skole / dagtilbud arbejder med trivsel og forebyggelse





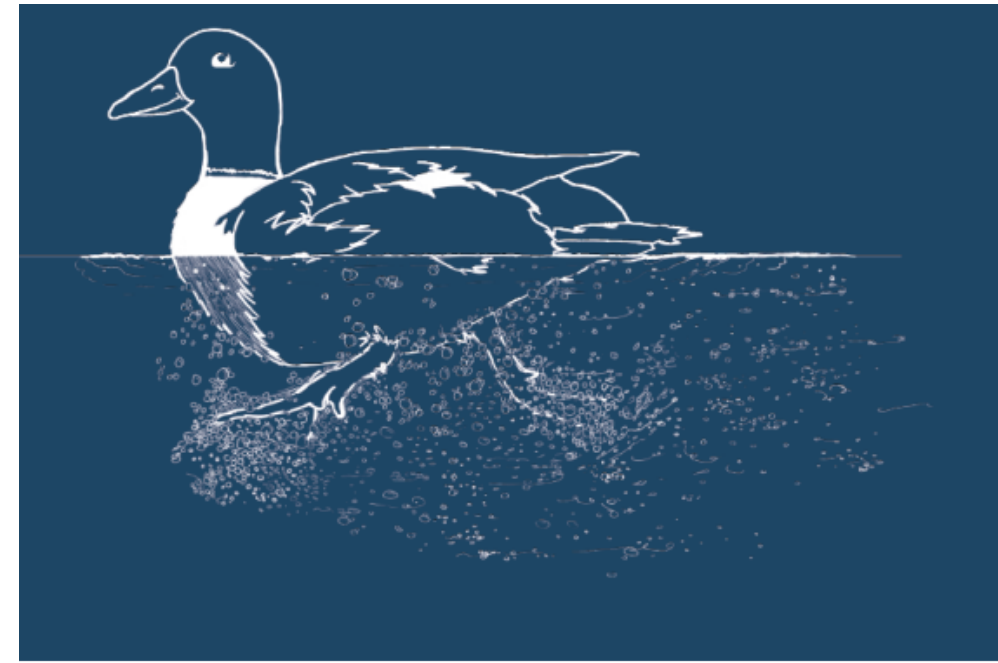
**Høje Følelsesmæssige krav
– i et arbejde med dyb mening**

Hvad er Høje følelsesmæssige krav

Ved høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker forstås arbejde, som indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til at:

- 1. sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd*
- 2. håndtere eller skjule egne tanker eller følelser eller*
- 3. tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med*

Kilde Arbejdstilsynet



Når det der beriger også belaster

Meningsfuldt
Berigende
Gøre en forskel
Glæde
Se resultater
Faglighed



Belastende
Nervesystem på overarbejde
Altid alert
Altid i regulering
Risiko for moralsk stress



Eksempler på arbejdsopgaver i Børn og Unge



- Håndtere udadreagerende børn
- Tæt kontakt med barn/ung, familie, der har det svært
- Støtte / have ansvar for børn / unge med svære problemer og mistrivsel
- Ansvar for beslutninger med vidtrækkende konsekvenser
- Samarbejde med forældre i krise / vrede, utilfredse



Kerneopgaven forudsætter at man kan ...

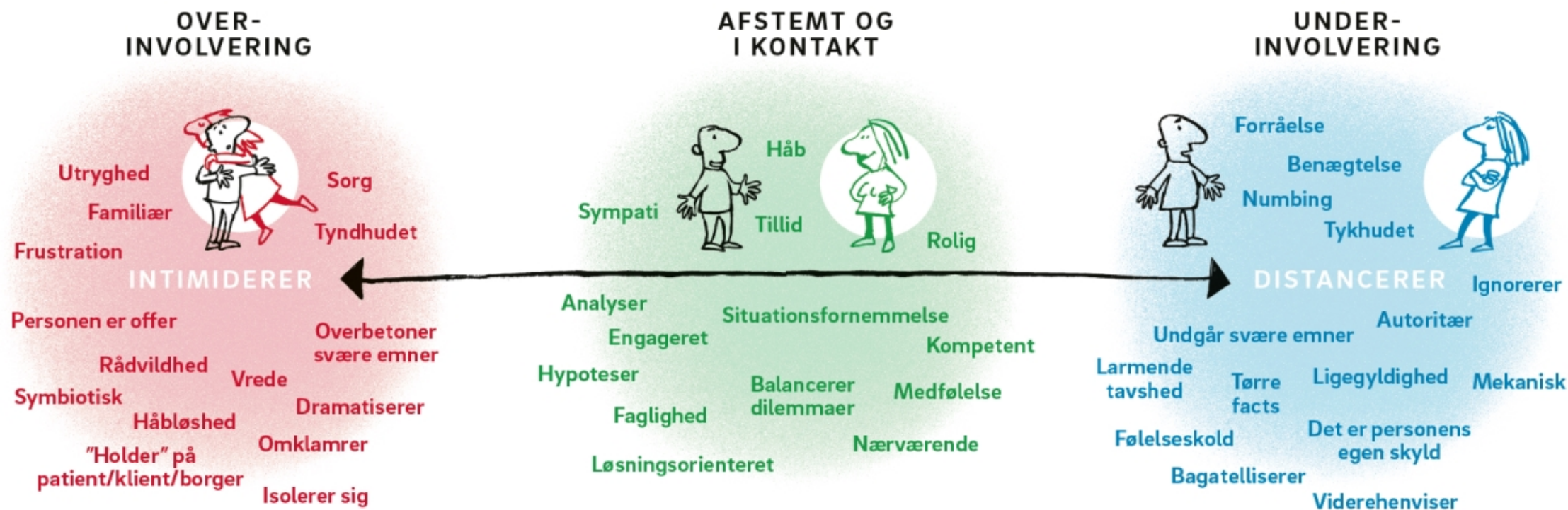


- Rumme grænseoverskridende, negativ, sexualiserende eller anden følelsesladet adfærd
- Aflæse og forudse handlinger (være på "forkant" med situationen)
- Skjule og undertrykke følelser - Lade som om, man føler noget, man egentlig ikke føler
- Undertrykke negative tanker
- Kontinuerligt arbejde med egen ro og udstråling
- Navigere i dilemmaer



Mestringsstrategi

Hvis følelserne bliver for voldsomme, vil hjælperen evt. begynde at over- eller underinvolvere sig i arbejdet.



Ubehagelige følelser er en del af dealen

Det er ikke de høje følelsesmæssige krav i sig selv – men at der i al hjælpekunst i forhold til mennesker i afmagt, er aflejrede følelser af fx:

- AFMAGT
- HANDLINGSLAMMELSE
- UTILSTRÆKKELIGHED
- FORTVIVLELSE
- FRUSTRATION
- VREDE
- UFORMÅEN
- UTRYGHED
- FØLE SIG OVERVÆLDET
- MISTET OVERBLIK
- TRUET PÅ GRÆNSER
- UTÅLMODIGHED
- INTIMIDERET
- FORRÅELSE



Skyld og skam

Håndtering af udadreagerende adfærd som en faglig disciplin

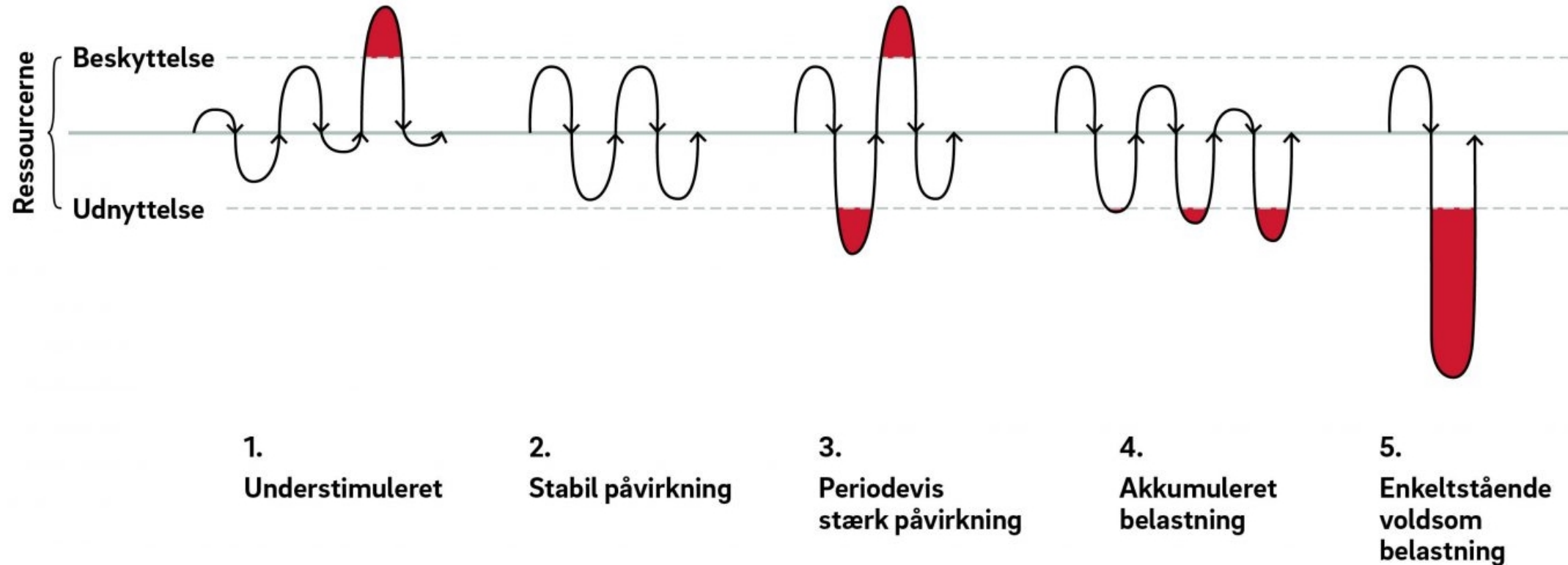
- Det kan opleves **skamfuldt** ikke at kunne håndtere egne og/eller barnets følelser og reaktioner, og derfor taler vi ikke om det. Det vendes indad.



- Skamfuldhed og passiv resignation er vejen mod forråelse



Bæredygtighedsmodellen - påvirkninger



Drøftelse – udkast til spørgsmål

1. Hvilken forståelse sidder du nu med ift. inklusion og arbejdsforhold?
2. Hvilke opmærksomheder giver det dig ift. Børn og Unges opgave med at inkludere flere børn?





Forebyggelse og håndtering

Beskyttende faktorer

Viden og opgave skal være tydelig

- Lovgivning, forskning, belastningspsykologi og handlemuligheder skal være kendte
- Børn og Unge forholder sig ansvarligt til udfordringen
- Forandringer tager tid
- Beskyttende faktorer øger medarbejdernes muligheder for at håndtere krav og påvirkninger i arbejdet
- Det handler i høj grad om rammer og relationer på arbejde, samt mening og indflydelse



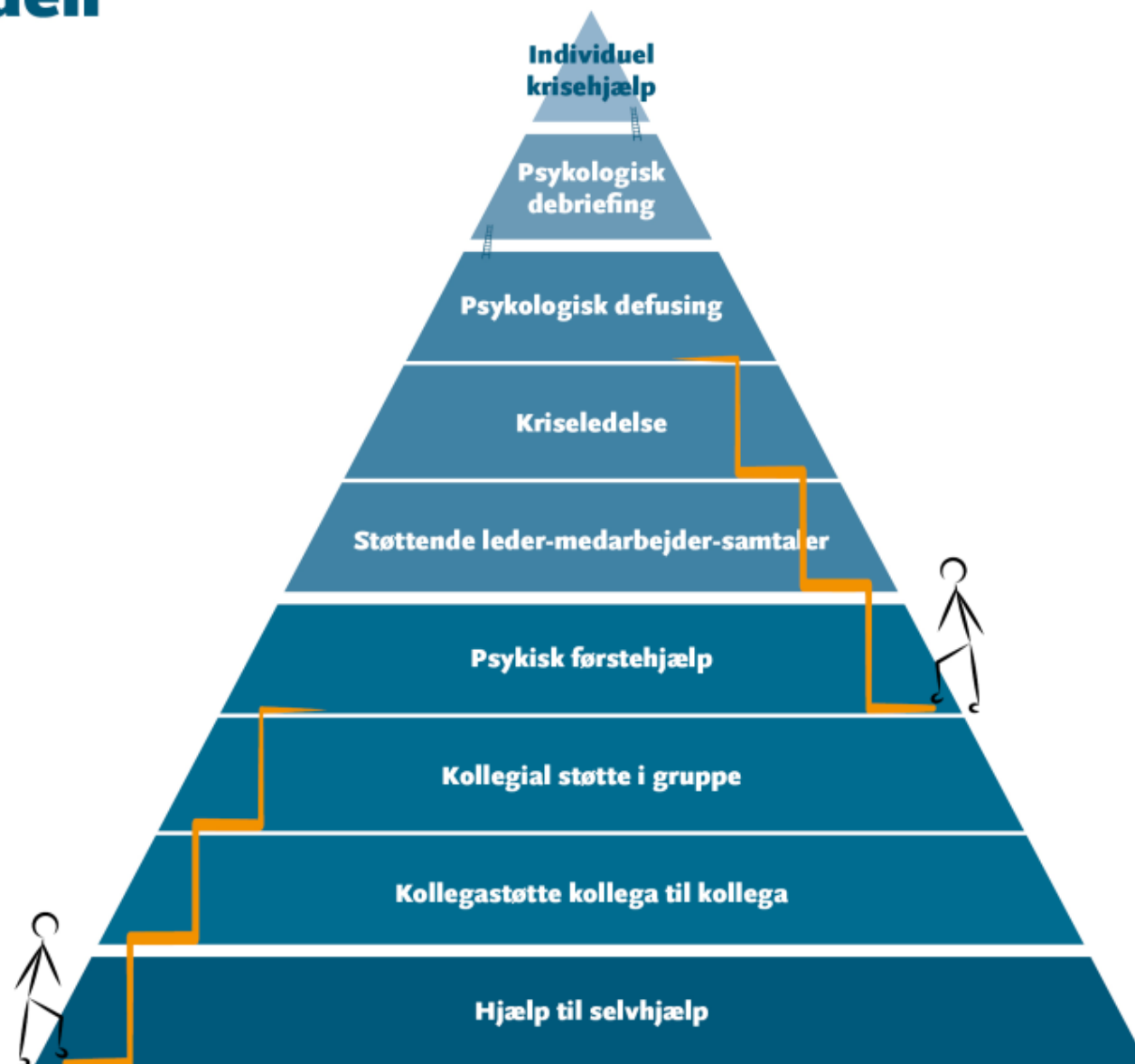
Ledelse af et arbejdsmiljø med Høje Følelsesmæssige Krav

Principper, når leder og AMG skal lede – håndtere og forebygge HFK

1. Kende og anerkende HFK og kende til beskyttende faktorer
2. Fortrolig med data og risiko på egen arbejdsplads
3. Risikovurdering
4. Kende tegn på afmagt og forråelse og kunne arbejde med det
5. Basere forebyggelse på IGLØ (beskyttende faktorer)
6. Håndtere og forebygge som en holdsport (aktør) - ikke være op til den enkelte
7. Brug hjælpepyramiden ift. psykisk førstehjælp



Hjælpepyramiden



BESKYTTENDE FAKTORER

I

INDIVID

- Kendskab til faresignaler og mestringsstrategier
- Kende hjælpepyramide
- Kende arbejdspladsens beredskab
- Skal selv kunne række ud – sparring – supervision
- Skab overblik og tag kontakt efter hændelse
- Registrere hændelser
- Egenomsorg – Iltmaske
- OBS 'tilvænning'

G

GRUPPE

- Praktisk hjælp til opgaver
 - Støtte/feedback på arbejdet (hverdagssparring)
 - Information og videndeling
 - Følelsesmæssig støtte
 - At tilhøre en gruppe/støttende atmosfære (psykologisk tryghed)
- Lære af registreringer
Tag kontakt til kriseramte kollega

L

LEDELSE

- Rammesætte opgaven
- Italesætte indflydelse
- Opfølgning på voldsomme episoder
- Støtte og sparring
- Støtte i forældresamarbejde
- Understøtte psykologisk tryghed i teamet
- Skabe rammer for faglig udvikling og sparring
- Rammer for restitutionspauser / debriefing / supervision
- Rollemodele ift. tvivl og sårbarhed

O

ORGANISATION

- Kendt og anvendt beredskab til krisehåndtering
- Hjælpepyramiden
- Faste strukturer for aflastning og restitution
- Systematisk kompetenceudvikling
- Intro og instruktion
- Risikovurderinger
- Registrering - løbende læring og tiltag

Igangsatte aktiviteter i Børn og Unge - IGLO

- O+L: Handlingsplan de særlige tilbud (AMG-kursus og lederseminarer)
- O+L: BU-chef møde drøftelse / Børne og Ungerådet temadrøftelse
- O+L: AMG-kurser for skoler med specialklasser
- O+L: Læringsmøder december for ledere ifm. APV – kobling til opfølgning på APV
- O+L: Værtsskolemøde for ledere på skoler med specialklasser
- G+I: Hjælpepyramide
- O+G+I: E-læring om Høje Følelsesmæssige Krav og om Psykisk førstehjælp
- G+I: Kompetenceudvikling



Drøftelse i Børne- og Ungeudvalget

Drøftelses spørgsmål:

- Hvordan kan jeres politiske fokus medvirke til at skabe rammer for at ledere og medarbejdere trives, samtidig med at flere børn og unge inkluderes i deres nærmiljø?





HVORFOR FOKUS PÅ HØJE FØLELSESMÆSSIGE KRAV I BØRN OG UNGE?

HVORFOR FOKUS PÅ HØJE FØLELSESMÆSSIGE KRAV I BØRN OG UNGE?

Medarbejdere i Børn og Unge kan ofte være påvirket af høje følelsesmæssige krav i deres arbejde – det skal vi interessere os for! Men kan (og skal) arbejdspladsen gøre noget ved det, hvis vi som udgangspunkt ikke kan fjerne påvirkningerne?

Først og fremmest JA. Vi skal både interessere os for OG handle på konsekvenser og afledte effekter af høje følelsesmæssige krav. Der kan selvsagt ikke opnås hverken fuld kontrol eller forudsigelighed, når vi arbejder med mennesker, og derfor kan medarbejdere opleve afmagt, hvis deres rammer eller muligheder for at hjælpe eller løse opgaven ikke rækker. Vi skal handle på disse påvirkninger fordi ansatte kan blive syge af det, og fordi lovgivningen kræver det. I både forebyggelse, håndtering og efterbearbejdning af såvel voldsomme enkeltepisoder som i den kontinuerlige daglige påvirkning, findes der rum og redskaber, der kan mindske påvirkningen af medarbejdernes nervesystem.

Artiklen er skrevet til ledere og tillidsvalgte (Arbejdsmiljørepræsentanter; AMR og tillidsrepræsentanter; TR) med det formål at de får større forståelse, sprog, ståsted og redskaber og dermed en mere ensartet, oplyst og handlingsorienteret tilgang til både høje følelsesmæssige krav og beskyttende faktorer.

I ARTIKLEN HER FINDER DU VIDEN OM:

- hvad er høje følelsesmæssige krav
- hvem kan særligt være påvirket i Børn og Unge
- hvad siger arbejdsmiljølovgivning og forskning om emnet
- hvilke opgaver stiller det til ledelse, MED og arbejdsmiljøgruppe
- hvilke beskyttende faktorer og forebyggende tiltag findes

HVAD ER HØJE FØLELSERMÆSSIGE KRAV?

Arbejdstilsynets definition af høje følelsesmæssige krav er:

Ved høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker forstås arbejde, som indebærer direkte eller indirekte kontakt med mennesker, herunder borgere og kunder, og hvor kontakten stiller høje krav til at:

- 1 sætte sig ind i, rumme eller håndtere disse menneskers tænkning, følelser eller adfærd
- 2 håndtere eller skjule egne tanker eller følelser
- 3 tilpasse kommunikation eller adfærd til de mennesker, der arbejdes med

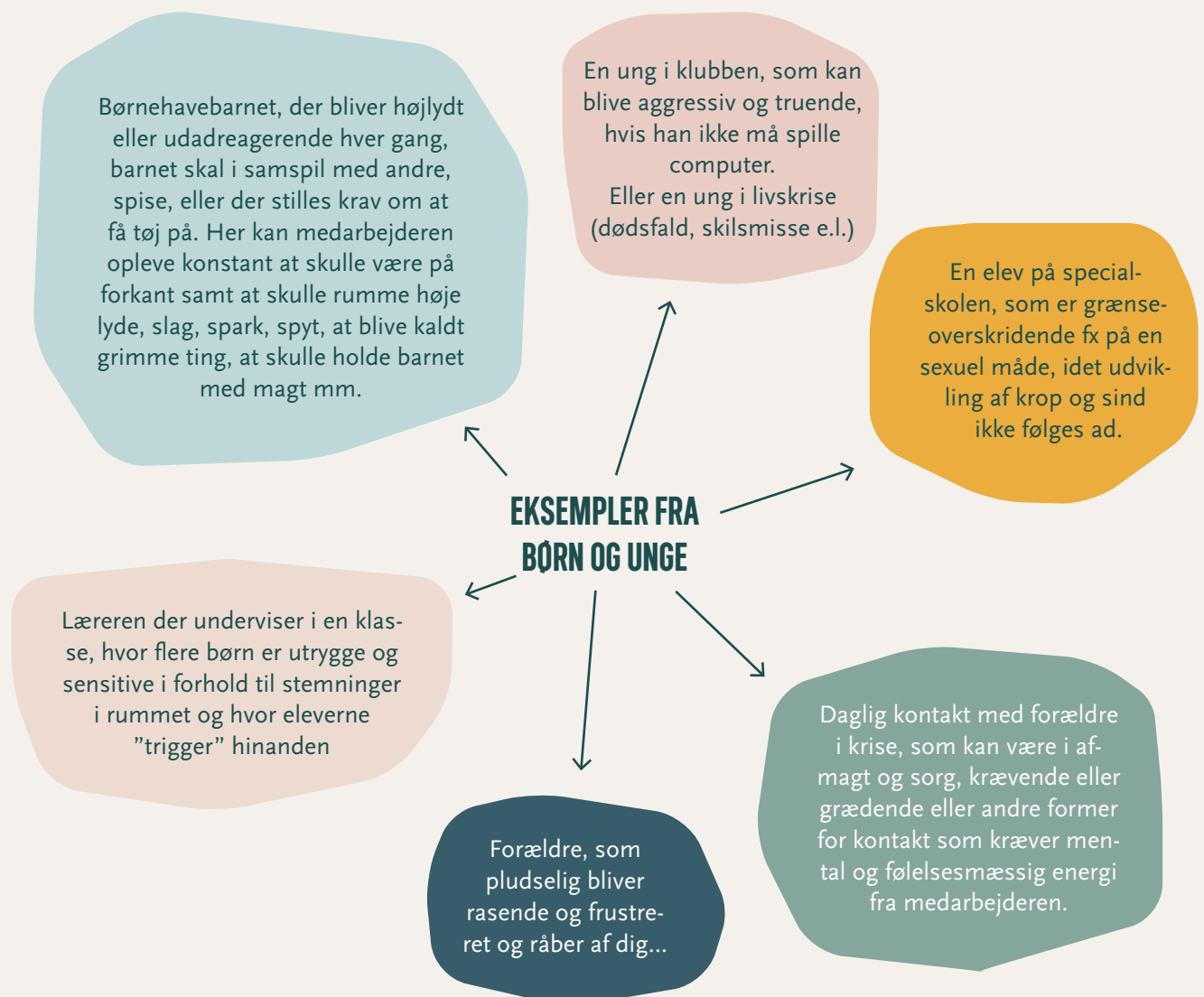
Arbejdstilsynet beskriver problemstillingen sådan her:

”Det stiller særlige krav at arbejde med mennesker med svære personlige, sociale eller helbredsmæssige problemer. Kontakten med disse mennesker kan være en belastning i sig selv, men kan blive en stor psykisk belastning for medarbejderne, hvis de ikke oplever, at de har indflydelse på deres arbejde eller har mulighed for at få hjælp og støtte, når de har behov for det.

I denne type arbejde er jobkravene ofte uklare, uformulerede eller modstridende. Det er principielt umuligt at blive færdig med arbejdet. Mange medarbejdere oplever, at ligegyldigt hvor hårdt de arbejder, kan de ikke løse de menneskelige problemstillinger, de står over for.”

HVEM OPLEVER HØJE FØLELSMÆSSIGE KRAV I BØRN OG UNGE?

I Børn og Unge vil rigtig mange ansatte – såvel medarbejdere som ledere, der har direkte kontakt med børn, unge og forældre opleve episoder eller perioder, hvor en relation har påvirket dem på en helt særlig måde følelsesmæssigt og professionelt. Der hvor en enkelt episode er meget voldsom eller der opleves høje følelsesmæssige krav over lang tid, er der grund til at undersøge om påvirkningen udgør en risiko for medarbejderens sundhed.



Derudover er der den påvirkning som belastningspsykologien kalder 'sekundær-traumatisering'. Det kan handle om, at man er tilskuer til eksempelvis en nær kollega, som bliver udsat for voldsomme hændelser, de reaktioner kollegaen har og den deraf følgende afmagt og angst man selv kan opleve. ELLER måske er man dagligt vidne til et barns mistro til uden at have mulighed for at handle på det. Det kan også ske for en leder, som rykker tæt på for at støtte en medarbejder, der oplever noget voldsomt.

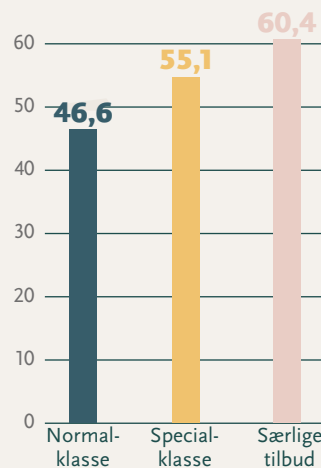
DATA FRA BØRN OG UNGE

I Børn og Unges trivselsundersøgelse belyser disse tre spørgsmål omfanget af Høje Følelsesmæssige Krav på arbejdspladsen:

- 1 **Bringer dit arbejde dig i følelsesmæssigt krævende situationer?**
- 2 **Har du i dit arbejde kontakt til personer, der er modvillige eller aggressive over for dig?**
- 3 **Har du i forbindelse med dit arbejde relationer, der er følelsesmæssigt vanskelige at håndtere?**

Figur 1 viser at jo mere specialiseret område man arbejder i, jo højere er de følelsesmæssige krav. Samt at der på almenområdet samtidig er en ikke uvæsentlig del af medarbejderne, der oplever høje følelsesmæssige krav.

Fig. 1 Følelsesmæssige krav blandt medarbejdere i normal-, specialklasse og særlige tilbud



Her er høje følelsesmæssige krav målt på en skala fra 0-100, hvor høje værdier betyder højere følelsesmæssige krav i arbejdet. Data fra trivselsundersøgelsen i Børn og Unge i 2021.

Dertil kommer en statistisk sammenhæng mellem høje følelsesmæssige krav og sygefravær. I Børn og Unge generelt stiger sygefraværet med 1 dag årligt pr fuldtidsansat medarbejder, når høje følelsesmæssige krav stiger med 12 på en skala fra 0-100.

LOVGIVNING OM PSYKISK ARBEJDSMILJØ

Arbejdstilsynet har skærpet sin opmærksomhed på, hvordan man som arbejdsgiver forebygger at ansatte bliver syge eller kommer til skade på grund af påvirkninger i det psykiske arbejdsmiljø. I bekendtgørelsen om psykisk arbejdsmiljø peger Arbejdstilsynet på fem risikofaktorer, som særligt har betydning for det psykiske arbejdsmiljø:

- 1 Stor arbejdsmængde og tidspres
- 2 Uklare krav og modstridende krav i arbejdet
- 3 Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker
- 4 Krænkende handlinger
- 5 Arbejdsrelateret vold (i og udenfor arbejdet)

Flere af disse risikofaktorer kan være til stede samtidig på en arbejdsplads i Børn og Unge, særligt hvis man arbejder med børn med udfordringer.

FORSKNING I ENKELTPÅVIRKNINGER OG KOMBINATIONSBELASTNINGER

Det er bl.a. underbygget, at enkeltfaktoren høje følelsesmæssige krav i arbejdet hænger sammen med større risiko for langtidssygefravær. Tillige øges risikoen for depression af forekomsten af både vold og trusler om vold og af høje følelsesmæssige krav i arbejdet. Begge data fra NFA¹, 2019.

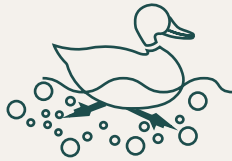
Ny forskning fra NFA viser desuden, at tilstedeværelse af flere risikofaktorer i kombination med hinanden kan øge risikoen for langvarigt sygefravær og depressive symptomer hos medarbejderne – såkaldte kombinationsbelastninger. Forskningen indikerer blandt andet, at tilstedeværelsen af høje følelsesmæssige krav i arbejdet i kombination med stor arbejdsmængde og tidspres kan øge risikoen for, at medarbejderne udvikler depressive symptomer med mere end påvirkningen fra de to faktorer enkeltvis – en såkaldt forstærkende kombinationseffekt.

I skemaet nedenfor ses et overblik over de forskellige kombinationsbelastninger, som kan opstå, når flere risikofaktorer er til stede i arbejdsmiljøet samtidigt. I skemaet skelnes mellem *additive kombinationseffekter*, hvilket ses når belastningen fra to risikofaktorer lægges sammen til en sum og forstærkende kombinationseffekter, som er når belastningen fra to risikofaktorer samlet set bliver større end summen af de to, fordi de har en forstærkende effekt på hinanden. Dette kaldes en 'farlig cocktail'.

Oversigt over typer af sammenhænge mellem kombinationer af arbejdsmiljøfaktorer og de helbredsrelaterede udfald

Arbejds miljøfaktor	Langvarigt sygefravær	Depressive symptomer
Høje følelsesmæssige krav og stor arbejdsmængde og tidspres	Additiv kombinationseffekt	Forstærkende kombinationseffekt
Høje følelsesmæssige krav og arbejdsrelateret vold	Additiv kombinationseffekt	Additiv kombinationseffekt
Stor arbejdsmængde og tidspres og arbejdsrelateret vold	Forstærkende kombinationseffekt	Additiv kombinationseffekt
Stor arbejdsmængde og tidspres og uklare krav og modstridende krav	Forstærkende kombinationseffekt	Additiv kombinationseffekt

VIDEN FRA BELASTNINGSPSYKOLOGIEN



YDER- OG INDERSIDE:

Daglig kontakt med børn, unge og forældre, der i høj grad kræver, at man skal rumme og navigere i deres følelser og reaktioner - kan ved enten store enkelt påvirkninger eller langvarig daglig dosis få konsekvenser i form af kontakttræthed, afmagt og en forråelse af det psykiske arbejdsmiljø. Der kan opstå såkaldt over- eller underinvolvering, ofte med deraf følgende sygefravær. Mange medarbejdere forklarer det ved at opleve stor forskel på "ydersiden" og "indersiden" – at man viser ro, overblik og professionel tilgang og omsorg på ydersiden, men at der kan være kaos, vrede, høj arousal og eksempelvis angst på indersiden. Som anden der padler løs under overfladen.



UDLÅN AF NERVESYSTEM:

Det siges populært at medarbejdere 'låner deres nervesystem ud', når de arbejder med børn og unge, der er sårbare, har diagnoser eller blot reagerer på livet generelt. Når barnet f.eks. ikke selv magter at regulere sine følelser eller adfærd, må den voksne sætte sig i barnets sted og vejlede barnet til regulering, ved selv at mærke hvad der sker, og hvad der skal til samt naturligvis at have faglige redskaber at trække på. Det betyder, at medarbejderen konstant skal være opmærksom på at kunne aflæse og forudse børn og unges handlinger, så de hele tiden kan være på forkant, hvis barnets reaktioner skal afværges og reguleres.



VIDNE TIL MISTRIVSEL:

Barnets / den unges selvskade, skolevægning, mistrivsel osv. kan betyde magtesløshed for medarbejderen, som kan få oplevelsen af ikke at kunne gøre nok, ikke at lykkes, at burde kunne magte mere eller handle, at skulle begrunde overfor forældre at det ikke lykkes, og måske oveni det hele skyldfølelse: "jeg burde kunne gøre mere".



OPLEVELSE AF SKYLD:

Barnets mistrivsel og voldsomme reaktioner kan vække oplevelser af skyld og faglig utilstrækkelighed, når man har gjort alt hvad der var muligt og barnet/den unge alligevel reagerer voldsomt. Eller det kan give en ensomhedsfølelse, hvis man er alene om ansvaret for at planen virker.



UNDERINVOLVERING:

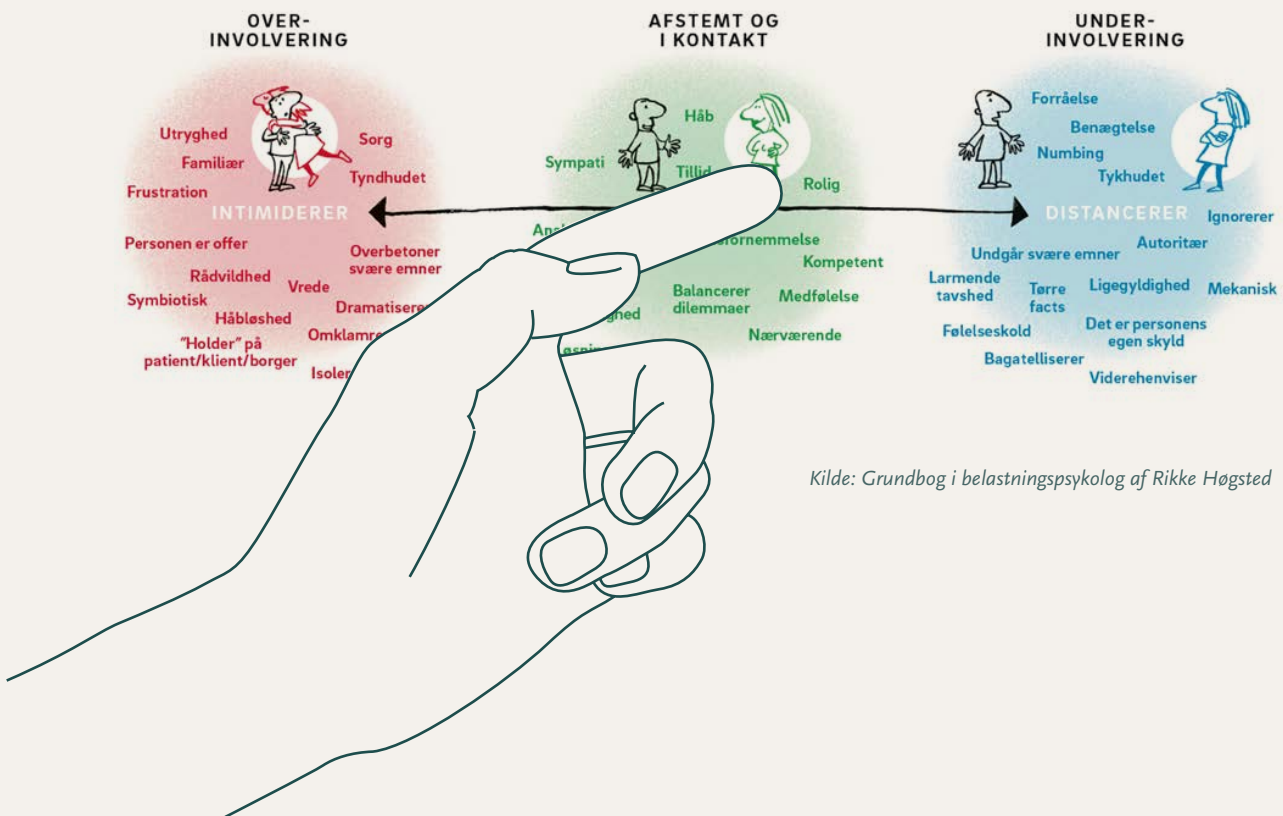
Ved underinvolvering holder vi afstand til følelserne, som bliver fremmede for os. Vi benægter og undertrykker dem både indadtil og udadtil, og vi kan komme til at føle os apatiske og følelestomme. Vores evne til at udvise empati, medfølelse og kunne mentalisere nedsættes. Det kan føre til en forråelse – både i kontakten med børn og unge, men også i kontakten med kolleger (det psykiske arbejdsmiljø), sådan at indbyrdes kollegial tone, adfærd og jargon bliver mere hård. Lyt fx. til Brinkmanns briks: Bliver man ond af at være sød?



OVERINVOLVERING:

Ved overinvolvering er vi i kontakt med følelserne – vi føler for meget med barnet/forældrene og bliver overvældet af dem og har problemer med at få dem til at falde til ro og styre deres indflydelse på vores handlinger. Tanker, følelser og handlinger fokuserer døgnet rundt på hvordan man bedst kan hjælpe og medfølelsen fylder i krop og sind.

Tegn på overbelastning kan være hvis medarbejdere generelt viser tegn på over- eller underinvolvering. Ofte bevæger man sig mellem kontakt og over-/underinvolvering afhængig af opgaven.



Kilde: Grundbog i belastningspsykolog af Rikke Høgsted

Hvis relationer i arbejdet med børnene og de unge eller deres forældre medfører følelser som magtesløshed, frustration og tristhed, så er disse ubehagelige følelser der af en grund. Vi kan vælge at se bort fra dem, men vi kan også prøve at forstå, hvorfor de opstår, og hvad der medvirker til dem. På den måde kan vi enten reducere de ubehagelige følelsers betydning i arbejdet, eller vi kan ændre noget i relationen, så vi bliver bedre i stand til at møde barnet/forældrene.

Per Isdal beskriver i bogen 'Medfølelsens pris', hvordan mennesker, der arbejder med andre mennesker, ofte skal absorbere andre menneskers lidelse, smerte, vrede, angst og traumer. Isdal beskriver det som giftstoffer, der hæmmer egen livsudfoldelse og vitalitet. Hvis man ikke får mulighed for at blive afgiftet, risikerer man selv at reagere uhensigtsmæssigt og derudover er det nedslidende, og det kan over tid føre til udbrændthed. Man må derfor have et sted, hvor man kan være sårbar for at kunne bevare styrke.

” Man må derfor have et sted, hvor man kan være sårbar for at kunne bevare styrke.”

Citat Per Isdal

MEDFØLELSE OG SPEJLNEURONER

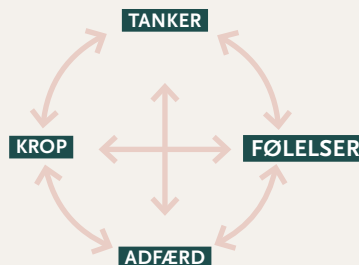
Vi mennesker er designet til at mærke hinandens følelser. Når vi iagttager et andet menneske, bliver de såkaldte spejlneuroner i hjernens frontallapper aktiveret, og vi kommer til at mærke de samme følelser, som vi iagttager hos den anden. Det er denne egenskab som gør, at vi kan leve os ind i andre menneskers følelser og reagere på dem. Det er imidlertid ikke en egenskab, vi kan slå fra.



Selvom medarbejderens egne følelser ikke kommer til udtryk i samværet med barnet/den unge, forsvinder de ikke nødvendigvis ud af kroppen. Medarbejderen er professionel og dermed trænet i at tilbageholde egne udtryk. Men når medfølelsen først er aktiveret, er der en vis mængde energi i nervesystemet, der er bundet. Når medarbejdere gennem længere tid er udsat for følelsesmæssige belastninger (fx grov tiltale, udadreagerende adfærd, er vidne til mistriksel osv.) kan det have en række negative konsekvenser med ubalance i nervesystemet, herunder længerevarende sygefravær, depressive symptomer og stress.

Men vi kan lære at regulere følelserne og påvirke den måde, vi reagerer på en følelsesladet situation. Bl.a. Kan 'Den kognitive model' hjælpe ved at stille sig spørgsmål som:

- Kan jeg bytte mine belastede tanker ud med mere konstruktive i situationen?
- Hvordan får jeg min krop til at falde til ro?
- Hvilke handlinger hjælper mig?



Kilde: [Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker \(bfa-service.dk\)](#)

Samlet kan det siges, at der fra forskningens, belastningspsykologiens, neuropsykologiens og lovgivningens side - såvel som fra praksis - er taget endnu et skridt i retning af en ny og mere nuanceret forståelse af hvilke risikofaktorer i det psykiske arbejdsmiljø, der kan udgøre en sundhedsrisiko eller gøre medarbejdere syge eller belastede i en grad, så det påvirker opgaveløsningen.

BESKYTTENDE FAKTORER IFT. AT FOREBYGGE KONSEKVENSER AF HØJE FØLELSMÆSSIGE KRAV – SET I ET IGLO PERSPEKTIV

Herunder kan du orientere dig i hvordan man kan forebygge konsekvenser af høje følelsesmæssige krav. Der er råd og handlinger på både organisatorisk niveau, ledelses-, gruppe- og individniveau (**IGLO**). Derefter beskrives arbejdsmiljøgruppens, MED-udvalgets og den enkelte medarbejders opgave og ansvar.

PÅ DET ORGANISATORISKE NIVEAU kan der være systematisk kompetenceudvikling, introprogrammer og mentorordninger som kan gøre både individ og team mere opmærksom på tegn og faresignaler hos sig selv og hinanden, og dermed få redskaber til yderligere dialog. Jo større belastning jo mere behov vil der være for faste strukturer for debriefing, supervision og øvrige aflastende tiltag. Beredskab til krisehåndtering og hjælpepyramide skal være kendt af alle, fordi det i sig selv giver tryghed at vide, der er et sikkerhedsnet. Også AMG og LMUs systematiske og løbende arbejde med forebyggelse, håndtering, læring og opfølgning virker beskyttende, hvis det er kendt på arbejdspladsen.

HVIS LEDELSE skal have en beskyttende effekt, kan det bl.a. gøre en forskel, at lederen understøtter teamsamarbejdet og den psykologiske tryghed i teamet 'ved at 1) sætte rammen, 2) invitere til deltagelse og 3) reagere konstruktivt. Desuden kan adgang til uformel kontakt, støtte og sparring fra nærmeste leder, samt lederens opfølgning på voldsomme episoder være vigtig. Lederen bør være opmærksom på at skabe plads til restitution, pauser og andre åndehuller, hvor nervesystemet kan komme i ro. Ligeledes bør der være en opmærksomhed på, hvornår der er behov for debriefing, sparring eller ledelsesmæssig understøttelse af forældresamarbejdet. Vi ved fra forskning, at indflydelse er en stærk beskyttende faktor, og derfor bør ledere kontinuerligt øve sig i at italesætte hvor og hvornår der er indflydelse og hjælpe medarbejdere med at få øje på handlemuligheder.

Forskningen viser, at nogle medarbejdere laver uformelt omsorgsarbejde i forhold til stressede eller belastede kolleger. De viser medfølelse, de opmuntrer, de trøster, og de får arbejdspladsens sociale liv til at hænge sammen. Dette omsorgsarbejde kan være oplidende i længden. Det er derfor vigtigt, at ledelsen er opmærksom og også understøtter de særligt omsorgsgivende medarbejdere.

BESKYTTENDE FAKTORER I GRUPPEN eller hos kolleger kan være

- 1 Praktisk hjælp til opgaver
- 2 Støtte/feedback på arbejdet
- 3 Information og videndeling
- 4 Følelsesmæssig støtte
- 5 At tilhøre en gruppe/støttende atmosfære (psykologisk tryghed).
Gruppesamhørighed virker som beskyttende faktor i udvikling af traumatisering.

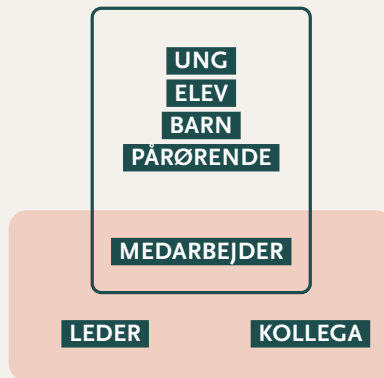
Såvel fagligt som kollegialt er det vigtigt at opleve, at man ikke skal stå alene med opgaven f.eks.:

- at skulle skabe god trivsel på blå stue for et barn med udfordringer
- skabe netop det niveau af aktivitet for at barnet i specialskole ikke bliver udadreagerende
- skabe netop de rammer i klubben, som gør at den unge ikke skader sig selv

Man kan øge oplevelsen af fællesskab og handlemuligheder ved f.eks. på teammøder at drøfte registreringer af uønskede hændelser og i fællesskab lave risikovurdering, som inkluderer både barnets/den unges trivsel og medarbejdernes arbejdsmiljø.

PÅ INDIVIDNIVEAU skal man selv tage ansvar for at være opmærksom på egen motivation, egne reaktioner og tegn på belastning. Det er nemmere, når man har kendskab til de mest almindelige belastningssymptomer samt kendskab til hvilke aflastnings strategier man selv kan benytte og hvilke arbejdspladsen tilbyder, eksempelvis kendskab til hjælpepyramiden. Når man har et job med høje følelsesmæssige krav, skal man være ekstra opmærksom på egenomsorg, og på at dele oplevelser med leder og kolleger, at registrere uønskede hændelser, at få faglig sparring og udvikle sin faglighed og at holde sig i kontakt med opgaven og meningen med at man har netop det arbejde. Og så er det naturligvis afgørende, at man kan række ud efter sparring, støtte, behov for supervision eller lign.

Studier viser en sammenhæng mellem supervision og symptomniveau, hvilket betyder at man kan sænke graden af belastningssymptomer og dermed omfanget af fravær ved systematisk supervision.



ARBEJDSMILJØGRUPPENS OPGAVER

Arbejdstilsynets bekendtgørelse om psykisk arbejdsmiljø stiller krav om, at der skal risikovurderes med henblik på at forebygge den belastning som høje følelsesmæssige krav kan udgøre og sikre foranstaltninger, der kan imødegå belastningerne.

Afdækning: Det er AMG's opgave at afdække om og i hvilket omfang medarbejderne er påvirket af høje følelsesmæssige krav. Det forudsætter, at AMG både ved hvad høje følelsesmæssige krav er, og kender tegn fra både krop, følelser, adfærd og hoved, ift. kollegernes reaktioner, sådan at faresignaler på belastningstilstande er kendte.

Derefter skal AMG vurdere, om høje følelsesmæssige krav udgør en risiko for den enkelte medarbejder. Her kan AMG kigge på omfang - hvor mange timer medarbejderen arbejder tæt på børn/unge - og på hvor udfordrende kontakten er. Det kan være ved at se på alvorlighed og kompleksitet i børn, unge og forældres situation og på deres adfærd. Der kan være registreringer af uønskede hændelser. AMG vurderer også om der er størst risiko for voldsomme enkeltstående, evt. sjældne episoder eller for daglige drypvise påvirkninger. Derudover kan selve arbejdsopgaven, de ansatte har i kontakten med barnet, være med til at beskrive hvilke krav det stiller til medarbejderen.

Vurdere risiko: Tegn på at risikoen for medarbejderens sundhed ikke er forebygget effektivt kan være forhøjet sygefravær, eller påvirkning af medarbejdernes mentale, sociale, fysiske eller kognitive sundhed eller søvn. Eller tegn på afmagt, over- eller underinvolvering mm.

Forebygge: Såfremt AMG vurderer, at der er en risiko for de ansattes helbred er påvirket af høje følelsesmæssige krav, er der pligt til at planlægge og tilrettelægge arbejdet, så det er forsvarligt. Eksempler på hvordan, følger på næste side.

AMG forholder sig altså til

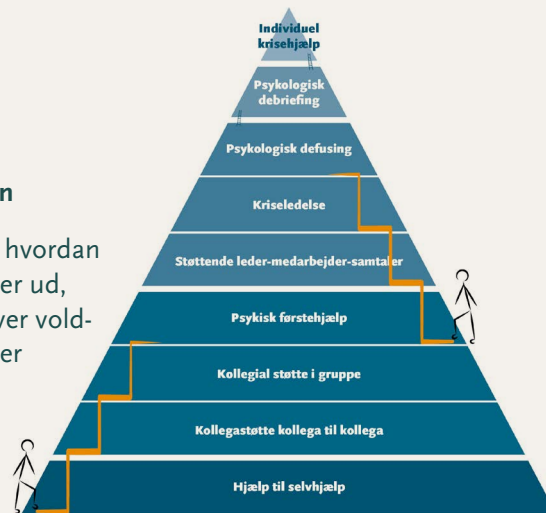
- 1 forebyggende tiltag f.eks. indarbejdet i tilrettelæggelsen af opgaverne og i det faglige fællesskab
- 2 behov for aftaler om hvad der skal ske 'Hvis skaden er sket' i form af afhjælpning af belastede medarbejdere, aflastningssamtaler, debriefing, krisehjælp, psykisk førstehjælp, 'afgiftning' mv. – altså lokal brug af hjælpepyramiden, samt
- 3 hvilke opfølgingsaktiviteter den enkelte, teamet og arbejdspladsen har brug for – både ift. at komme sig og at lære af hændelserne.

MED-UDVALGET

Det lokale MED udvalg (LMU), har ansvar for at kende til tendenser og data fra arbejdspladsens/ernes arbejdsmiljøbelastninger, og drøfte om og hvordan forebyggelse og håndtering kan foregå, så de enkelte enheder drager nytte af eksempelvis fælles tiltag, retningslinjer eller læring. LMU kan derfor følge op på om medarbejderne oplever deres kompetencer matcher opgaven, om medarbejderne bruger de strukturer, der er til rådighed, om nyansatte gennemfører introprogram, om de forebyggende tiltag er implementeret, om data fra fravær eller trivselsundersøgelse skal inddrages i håndterings- eller forebyggelsestiltag osv.

Hjælpepyramiden

- et overblik over hvordan hjælp og støtte ser ud, når ansatte oplever voldsomme hændelser



Kilde: Institut for Belastningspsykologi

FOREBYGGELSE

Vi kan ikke altid forebygge, at episoderne opstår eller undgå at børn og unge reagerer kraftigt, men vi kan som arbejdsplads, ledelse og AMG sørge for at håndtere kontakt, relationer og hændelser med så meget indsigt, faglighed og forebyggelse som muligt.

De grundlæggende byggesten i forebyggelse er:

- Forventningsafstemning og klare rammer for ens arbejdsopgaver
- Indflydelse på egen opgaveløsning og hjælp til at se handlemuligheder, når afmagten rammer
- Mulighed for supervision og faglig sparring
- Mulighed og systematik ift. at dele erfaringer og svære oplevelser i trygge omgivelser
- Fokus på "sunde vaner" i henhold til personlige præferencer og behov
- Fokus på at arbejdsfællesskab, netværk og sociale relationer fungerer understøttende

Ved at opbygge og vedligeholde beskyttende faktorer hele vejen rundt i IGLO, er arbejdspladsen godt på vej i sin forebyggelse.

NFA (Nationalt center for Forskning i Arbejdsmiljø) har i to studier undersøgt, hvordan fem faktorer påvirker det længerevarende sygefravær for medarbejdere, der er følelsesmæssigt involveret i deres arbejde. Resultaterne tyder på, at to af de undersøgte faktorer kan gøre en positiv forskel:

- 1 Gode udviklingsmuligheder
- 2 Lav grad af rollekonflikter

Forskning tyder altså på, at gode udviklingsmuligheder og klare roller, hvor der ikke bliver stillet modstridende krav til medarbejderne, muligvis kan begrænse de potentielle negative konsekvenser af høje følelsesmæssige krav i arbejdet.

GODE RÅD TIL AMG

- 1 Søg viden og indsigt i høje følelsesmæssige krav og deres tegn og konsekvenser
- 2 Drøft og undersøg hvornår jeres arbejde stiller høje følelsesmæssige krav
- 3 Vurdér risikoen, og gennemfør eventuelt risikovurdering og iværksæt forebyggende tiltag
- 4 Lær tegnene at kende på over- og underinvolvering, kontakttræthed, forråelse og afmagt
- 5 Sørg for introprogram/efteruddannelse til medarbejderne, så de oplever sig klædt på til at håndtere direkte og indirekte følelsesmæssige krav. Viden i sig selv beskytter!
- 6 Udbred forståelse og dialoger om tegn på ubalance og behov for hjælp og støtte
- 7 Overvej forebyggende organisatoriske handlemuligheder og eventuelt også ændringer i arbejdets tilrettelæggelse og fordeling af belastning
- 8 Tag jævnlige temperaturen på de høje følelsesmæssige krav i arbejdet - individuelt og i grupper
- 9 Drøft uønskede hændelser og andre cases fra hverdagen, og fortsæt dialog og læring med medarbejderne på team- eller personalemøde
- 10 Sørg for, at der er rum og tid til at tale om det, der påvirker på arbejdspladsen - evt. gennem sparring eller supervision
- 11 Vurder hvad der er relevant at drøfte i LMU

TIPS OG RÅD TIL MEDARBEJDEREN

- 1 Bliv bevidst om, hvornår dit arbejde stiller høje følelsesmæssige krav
- 2 Lær tegnene at kende på kontakttræthed, over- og underinvolvering.
- 3 Lær faresignaler på overbelastet krop og sind at kende. Hvis man ikke er bekendt med symptomerne, kan ens reaktioner virke uforståelige og skabe skyld
- 4 Reager ved at tale om det – både dine egne oplevelser og det du ser hos kolleger. Så hverken du eller kolleger skal gå alene med tanker og følelser
- 5 Vær opmærksom på om hjælpe-støtte-omsorgs rollen fortsætter i privatlivet
- 6 Find mod til at sætte ord på det, du ser og mærker: *"Du ser bleg/trist ud – hvordan har du det?"* – *"I frokostpausen i går lagde jeg mærke til at vi grinede af Valdemars sølle kontaktforsøg med Amalie – mon det kan være et tegn på en snigende kynisme i vores gruppe"?*
- 7 Brug mulighederne for sparring. Tal med kollegaer om svære oplevelser og tegn på ubalance og behov for hjælp og støtte
- 8 Hjælp med at skabe rum og tid til at tale om det, der påvirker på arbejdspladsen
- 9 Hjælp til med den løbende risikovurdering og dialog i samarbejde med ledelse, AMG og kolleger om hændelser, påvirkninger og tegn

BESKYTTENDE FAKTORER



INDIVID

- Kendskab til faresignaler og mestringsstrategier
- Kende hjælpepyramide
- Kende arbejdspladsens beredskab
- Skal selv kunne række ud – sparring – supervision
- Skab overblik og tag kontakt efter hændelse
- Registrere hændelser
- Egenomsorg – Iltmaske
- OBS 'tilvænning'



GRUPPE

- Praktisk hjælp til opgaver
- Støtte/feedback på arbejdet (hverdagssparring)
- Information og videndeling
- Følelsesmæssig støtte
- At tilhøre en gruppe/støttende atmosfære (psykologisk tryghed)

Lære af registreringer

Tag kontakt til kriseramte kollega



LEDELSE

- Rammesætte opgaven
- Italesætte indflydelse
- Opfølgning på voldsomme episoder
- Støtte og sparring
- Støtte i forældre-samarbejde
- Understøtte psykologisk tryghed i teamet
- Skabe rammer for faglig udvikling og sparring
- Rammer for restitutionspauser / debriefing / supervision
- Rollemodel ift. tvivl og sårbarhed



ORGANISATION

- Kendt og anvendt beredskab til krisehåndtering
- Hjælpepyramiden
- Faste strukturer for aflastning og restitution
- Systematisk kompetenceudvikling
- Intro og instruktion
- Risikovurderinger
- Registrering - løbende læring og tiltag

LITTERATUR, LOVGIVNING & PODCAST

Vejledning ift. Henvisninger: Som AMG bør I kende AT-vejledningen. Ellers kan Podcast Brinkmanns briks og Forråelsens ansigter f.eks. anbefales

LOVGIVNING:

- AT-vejledning Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker - Arbejdstilsynet (at.dk)
- Psykisk arbejdsmiljø - Spørgeguide - Arbejdstilsynet (at.dk) Een af spørgeguiderne omhandler høje følelsesmæssige krav
- Branchevejledning Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker (bfa-service.dk)

LITTERATUR

- *Grundbog i belastningspsykolog* af Rikke Høgsted
- *Når gode mennesker handler ondt* af Dorthe Birkmose
- *Medfølelsens pris* af Per Isdal
- *Omsorgstræthed - syv forebyggende principper* af Anne-Mette Sohn Jensen
Empatien kan tage overhånd: Sådan undgår du at blive ramt af omsorgstræthed | BUPL
- *Med mig selv som redskab* af Maja Nørgård Jacobsen et.al.

PODCAST OG VIDEO

- Podcast: Brinkmanns briks: Bliver man ond af at være sød?
- Podcastserie Forråelsens ansigter af Dorthe Birkmose
- Podcastserie på 3 episoder: Følelser på job - En podcastserie (etsundtarbejdsliv.dk):
 - Episode 1: Professionel med følelser
 - Episode 2 - En ressource i samarbejde og opgaveløsning
 - Episode 3 - Følelser i teams og grupper
- Video på 3 min.: Høje følelsesmæssige krav i arbejdet med mennesker (bfa-service.dk)

ØVRIGE HENVISNINGER

- Undersøgelse af de særlige tilbud, Maj 2023. Udarbejdet af HR og Organisation, Børn og Unge (Høje følelsesmæssige krav i arbejdet - AarhusIntra (aarhuskommune.dk))
- Nyt værktøj til pædagoger: Forebyg kaos i daginstitutioner med PUX (nfa.dk)
- PUX redskab til dialog om: (P)rioritere opgaver, (U)dnytte ressourcer og e(X)terne ressourcer i daginstitutioner. *Med tre enkle perspektiver kan pædagogerne gennemgå en konkret situation, og de kan undersøge, om der er mulige løsninger eller ændringer, der kan gøre situationen mindre presset eller uoverskuelig.*

Punkt 3: Ophør af dispensation for bedre fordeling i dagtilbud (NH)

Tid: 20 min. Deltagere: Ann Olivia Koblowski, Mia Lund Kristensen og Jan Grand



Beslutningsmemo

9. oktober 2024
Side 1 af 2

Emne **Udløb af dispensation for dagtilbudsloven § 26a og § 23 stk. 4**
Til Rådmandsmøde

1. Hvorfor fremsendes orienteringen?

Forvaltningschef Nikolaj Harbjerg har sat orienteringen på dagsorden, med henblik på at oplyse om konsekvenserne for anvisning til institutioner i udsatte boligområder eller institutioner med mere end 30% børn fra udsatte boligområder

2. Indstilling – hvad skal der tages stilling til?

Ophøret af dispensationen for 30% reglen og dobbeltanvisningskravet får stor betydning for indmeldelsen af børn i institutionerne i Toveshøj, Bispehaven og Skovparken, ligesom det får betydning for det pædagogiske arbejde fremadrettet.

Den vedlagte orientering bedes drøftet og taget til efterretning.

3. Hvilke ændringer indebærer bortfaldet af dispensationen?

Når dispensationen bortfalder pr. 1. januar 2025, kan der kun anvises 30 % børn fra udsatte boligområder ind i en institution, det betyder, at hvis der er ny-optaget mere end 30% børn fra et udsat boligområde i en institution, kan der ikke anvises flere børn fra udsatte børneområder ind, før institutionen igen har en belægning under 30%.

Dette medfører, at flere børn i udsatte boligområder kommer til at skulle passes længere væk fra deres bopæl.

Bortfaldet af dispensation for dobbeltanvisningskravet betyder, at hvis en institution beliggende i et udsat område har en ledig plads, så kan denne plads kun anvises til et barn fra et ikke-udsat boligområde, hvis dette barn samtidig tilbydes en anden institution, så kan forældrene aktivt tilvælge om de ønsker pladsen i det udsatte boligområde eller om de foretrækker en anden institution.

Dette forventes at medføre, at det bliver meget svært at fylde institutionerne op med de krævede 70% børn fra ikke udsatte boligområder, ligesom det administrativt er en tung opgave, både at skulle sende to tilbud, men også at anvise efter de 30 % ny-optag, da vi ikke har et digitalt system, der understøtter lovkravet.

Børn og Unge

Administration og Rådgivning
Aarhus Kommune

Pladsanvisning og Elevadministration

Grøndalsvej 2
8260 Viby J

Direkte telefon: 41 85 57 59

Sagsbehandler:
Mia Lund Kristensen

Emnesag: EMN-2019-067273



9. oktober 2024
Side 2 af 2

4. Økonomiske konsekvenser af forslaget

Det forventes at bortfald af dispensationen på sigt betyder lukning af institutioner i Gellerup, hvilket økonomisk betyder, at der skal udvides med pladser andre steder uden for de udsatte boligområder.

Det forventes at den særlige ekspertise, som pædagogerne i Gellerup, Bispehaven mm har tillært sig i arbejdet med familier fra udsatte boligområder og familier med dansk som andetsprog ikke kan isoleres til at ske i afdelinger i det udsatte boligområde, når 70 % af børnene skal i dagtilbud andre steder. Det betyder, at de omkringliggende områder, der modtager børnene fremadrettet, kan have behov for videreuddannelse eller andre nye kompetencer.

5. Videre proces og kommunikation

Rådmanden skal orienteres om konsekvenserne ligesom dagtilbuddene og forældrene fremadrettet skal have viden om dispensationens bortfald, og hvad det betyder.



Statusnotat og opmærksomhedspunkter efter 5 års dispensation for 30% optag af børn fra udsatte boligområder samt dobbeltanvisningskravet

26. september 2024

Side 1 af 6

Dette notat af bygget op over følgende 4 punkter:

- A. Fakta om nuværende lovgivning samt
- B. overblik over nuværende afdelinger og tildelte dispensationer
- C. Udviklingen i andelen af indskrevne børn fra udsatte boligområder i perioden 2021-2024
- D. Opmærksomhedspunkter ved dispensationens ophør:
- E. Nyt lovforslag

Børn og Unge

Administration og Rådgivning
Aarhus Kommune

A. Fakta nuværende lovgivning,

Aarhus Kommune har d. 19. september 2019 søgt om dispensation for dagtilbudslovens regler om bedre fordeling af børn fra udsatte boligområder i daginstitutioner. Hertil er der søgt om dispensation for følgende:

Direkte telefon: 41 85 57 59

Dagtilbudsloven § 23 stk. 4 (Dobbeltanvisning)

Hvis børn bosat udenfor et udsat boligområde som følge af pasningsgarantien anvises plads i en dagtilbudsafdeling beliggende i et udsat boligområde på jord ejet af et alment boligselskab, skal de desuden have et alternativt tilbud til en dagtilbudsafdeling beliggende udenfor det udsatte boligområde. De skal med andre ord sendes to forskellige tilbud på samme tid, hvor de selv kan træffe beslutning om hvilket de ønsker – tilbuddet i det udsatte boligområde eller tilbuddet udenfor.

Sag: EMN-2019-067273

Dokumentnummer:

12435439

Sagsbehandler:

Mia Lund Kristensen

Ann Olivia Kéblóvszki

Dagtilbudsloven § 26a (30% reglen)

Der indebærer, at der maksimalt må ny-indskrives 30% børn pr. kalenderår fra de udsatte boligområder i **alle** dagtilbudsafdelinger både i og uden for de udsatte boligområder. Børn i obligatoriske læringstilbud tælles med i de 30 %.

B. Overblik over nuværende afdelinger og tildelte dispensationer

Den 19. december 2019 modtog Aarhus Kommune afgørelse på dispensationsansøgning, der løber fra 1.januar 2020 til 31.december 2024. Følgende afdelinger er tildelt dispensation.

Dispensation fra reglen om dobbeltanvisning (syv afdelinger):

- Vuggestuen Tovshøj
- Vuggestuen Mælkebøtten
- Børnehaven Skræppen
- Børnehaven Spiren



- Junglen
- Børnehuset Mælkevejen
- Skovgårdsparkens Børnehavn (Selvejende institution)

26. september 2024
Side 2 af 6

Dispensation fra reglen om 30 pct. (15 afdelinger):

- Idrætsinstitutionen Myretuen
- Idrætsinstitutionen Ellekær
- Idrætsinstitutionen Tumlehøjen
- Natur og Miljøbørnehuset Viben
- Børnehuset Bækken – Væksthuset
- Børnehuset Engen – Væksthuset
- Børnehuset Skoven – Væksthuset
- Børnehuset Stranden – Væksthuset
- Fusijama (tidligere Vuggestuen Tovshøj)
- Vuggestuen Mælkebøtten
- Børnehaven Skræppen
- Børnehaven Spiren
- Junglen
- Børnehuset Mælkevejen
- Idrætsbørnehuset v/Globus1

Afslag på dispensationsansøgning:

- Lærkereden (tidligere Unimukken)

Siden modtagelsen af dispensationen i december 2019, er der sket flere fusioner og lukninger af afdelingerne i området. Det betyder, at Børn og Unge i både har lukket afdelinger, hvor der er dispensation fra reglen om dobbeltanvisning, og hvor der var dispensation fra kravet om de 30 %.

Derudover søgte Børn og Unge dispensation for 30 %-kravet for Bevægelsesbørnehuset d. 12. juni 2020. Børne – og Ungevisningsministeriet imødekom denne ansøgning d. 6. oktober 2020 på samme vilkår som de eksisterende dispensationer.

Ovenstående betyder at pr. 1. oktober 2024 er dispensation for 30 % kravet i følgende 12 afdelinger

- Idrætsinstitutionen Myretuen
- Idrætsinstitutionen Ellekær
- Idrætsinstitutionen Tumlehøjen
- Natur og Miljøbørnehuset Viben
- Børnehuset Bækken – Væksthuset
- Børnehuset Engen – Væksthuset
- Børnehuset Skoven - Væksthuset
- Børnehuset Stranden - Væksthuset
- Fusijama – tidligere Vuggestuen Tovshøj
- Junglen



- Idrætsbørnehuset v/Globus1
- Bevægelsesbørnehuset

26. september 2024
 Side 3 af 6

Ligeledes er der dispensation for dobbeltanvisningskravet i følgende 3 afdelinger:

- Fusijama – tidligere Vuggestuen Tovshøj
- Junglen
- Skovgårdsparkens Børnehave (Selvejende)

Muligheden for at søge dispensation blev fjernet i 2020. Det er således ikke længere muligt at søge om dispensation for kravet om et maksimalt årligt nyoptag på 30% af børn fra udsatte boligområder, ligesom det ikke er muligt at dispensere fra dobbeltanvisningskravet.

C. Udviklingen i andelen af indskrevne børn fra udsatte boligområder i perioden 2021-2024

Nedenfor ses en liste over indmeldelse af børn med adresse i udsatte boligområder alle de daginstitutioner, som Aarhus Kommune har dispensation fra reglen om 30 pct. eller dobbeltanvisningskravet fra:

Institutionsnavn	Andel udsatte jan 2021	Antal udsatte jan 2022*	Antal udsatte januar 2023	Antal udsatte august 2024**
Spiren / Bevægelsesbørnehuset	90,00%	66,67%	62,50%	42,62%
Vuggestuen Mælkebøtten	57,14%	80,00%	91,67%	0,00%
Børnehuset Fusijama	75,00%	75,76%	74,55%	65,22%
Børnehaven Skræppen	60,00%	77,78%	0,00%	0,00%
Dli Tumlehøjen	50,00%	46,67%	52,94%	45,65%
Idrætsbørnehuset v/Globus 1	64,29%	55,00%	55,81%	45,16%
Junglen	69,70%	57,50%	64,10%	66,67%
Idrætsinstitutionen Ellekær	66,67%	56,60%	51,61%	37,84%
Idrætsinstitutionen Myretuen	78,95%	81,63%	74,58%	64,44%
Børnehuset Mælkevejen	82,61%	78,95%	0,00%	0,00%
Børnehuset Bækken - Væksthuset	72,00%	85,29%	84,62%	58,54%
Børnehuset Engen - Væksthuset	62,50%	69,70%	62,22%	78,95%
Unimukken / Børnehuset Lærkereden	20,69%	34,09%	32,02%	44,44%
Børnehuset Skoven - Væksthuset	60,00%	48,65%	48,78%	27,27%
Børnehuset Stranden - Væksthuset	64,00%	62,50%	62,01%	57,50%
Natur og Miljøbørnehuset Viben	40,74%	48,78%	47,83%	38,64%
Skovgårdsparkens Børnehave	17,65%	11,48%	6,56%	7,84%

* skovgårdsparken af Ghettoliste

** skovgårdsparken på Ghettoliste

Nedenfor ses antallet af ny-indmeldte børn fra udsatte boligområder i løbet af på årlig basis for første og sidste år for dispensationen – 2020 og 2024.



26. september 2024

Side 4 af 6

Indmeldt i perioden 1.1.2020-31.12.2020				
Institution	Udsat boligområde	Andre boligområder	Total	%-andel
Børnehaven Skræppen	6	4	10	60,0%
Børnehaven Spiren	7	2	9	77,8%
Børnehuset Bækken - Væksthuset	9	4	13	69,2%
Børnehuset Engen - Væksthuset	8	8	16	50,0%
Børnehuset Mælkevejen	5	5	10	50,0%
Børnehuset Skoven - Væksthuset	4	6	10	40,0%
Børnehuset Stranden - Væksthuset	5	10	15	33,3%
Idrætsbørnehuset v/Globus 1	10	8	18	55,6%
Idrætsinstitutionen Ellekær	13	2	15	86,7%
Idrætsinstitutionen Myretuen	14	7	21	66,7%
Idrætsinstitutionen Tumlehøjen	8	7	15	53,3%
Junglen	14	8	22	63,6%
Natur og Miljøbørnehuset Viben	6	15	21	28,6%
Vuggestuen Mælkebøtten	7	6	13	53,8%
Børnehuset Fusijama	11	6	17	64,7%
Hovedtotal	127	98	225	56,9%

* Rød viser at der er mere end 30% indskrevet i institutionerne, som har bopæl i et udsat boligområde

Indmeldt i perioden 1.1.2024-1.11.2024				
Institution	Udsat boligområde	Andre boligområder	Total	%-andel
Bevægelsesbørnehuset	9	21	30	30,0%
Børnehuset Bækken - Væksthuset	6	4	10	60,0%
Børnehuset Engen - Væksthuset	10	2	12	83,3%
Børnehuset Skoven - Væksthuset	2	8	10	20,0%
Børnehuset Stranden - Væksthuset	4	5	9	44,4%
Idrætsbørnehuset v/Globus 1	6	7	13	46,1%
Idrætsinstitutionen Ellekær	4	7	11	36,4%
Idrætsinstitutionen Myretuen	5	12	17	29,4%
Idrætsinstitutionen Tumlehøjen	7	8	15	46,6%
Junglen	11	4	15	73,3%
Natur og Miljøbørnehuset Viben	7	7	14	50,0%
Børnehuset Fusijama	9	1	10	90,0%
Hovedtotal	80	86	166	50,8%

* Rød viser at der er mere end 30% indskrevet i institutionerne, som har bopæl i et udsat boligområde



Den nye model for pasningsgaranti har medført, at pladserne nu tildeles efter skoledistrikt. Førhen blev pladserne i Tovshøj og Brabrand anvist samlet, hvilket betød at det var lettere at sikre en fordeling af børn fra udsatte boligområder og ikke-udsatte boligområder. Dette kan være en medvirkende faktor til, det bliver sværere at anvise kun 30% børn fra udsatte boligområder.

26. september 2024
Side 5 af 6

D. Opmærksomhedspunkter ved dispensationens ophør:

- Børn modtager tilbud om dagtilbud længere væk – hvis familierne accepterer en almen plads, er der ikke krav om et bestemt fremmøde som med obligatoriske læringstilbud.
- Det bliver vanskeligt at placere obligatoriske læringstilbud inden for de udsatte boligområder, da børnene i obligatorisk læringstilbud tæller med i de 30%, når dispensationen ophører.
- Svære betingelser for institutioner med dobbeltanvisningskrav og 30%. Ved en potentiel lukning kan børnene desuden ikke flyttes til andre afdelinger i dagtilbuddet, da de bliver omfattet af ny-anvisninger
- Kommunalbestyrelsen kan træffe beslutning om at give en afdeling, som ikke tidligere har haft dispensation, en dispensation på et år for kravet om 30% men ikke for dobbeltanvisningskravet. En sådan 1-årig dispensation vil kræve vedtagelse i Aarhus Byråd.
- Andre områder kan blive omfattet af lovgivningen om bedre fordeling af børn fra udsatte boligområder jf. boligministeriets liste som offentliggøres en gang om året. (F.eks. Langkærparken, Søndervang ol.) Her vil det ikke være muligt at søge dispensation for mere end 1 år og kun for 30% kravet.
- Opmærksomhedspunkter fra Brabrand og Tovshøj dagtilbud blev fremlagt og drøftet på møde med Vestby-koordinationsgruppen d. 30.8.2024. Vedlagt som bilag.

E. Nyt lovforslag

Børne og Undervisningsministeriet har i juni 2024 åbnet for muligheden for at fremsende et nyt lovforslag, hvor:

”Børn, hvis forældre er enten i uddannelse og/eller beskæftigelse ikke tæller med i 30 pct. reglen, som



betyder, at der på et kalenderår maksimalt på optages
30 pct. børn fra udsatte boligområder i en daginstitu-
tion”

26. september 2024
Side 6 af 6

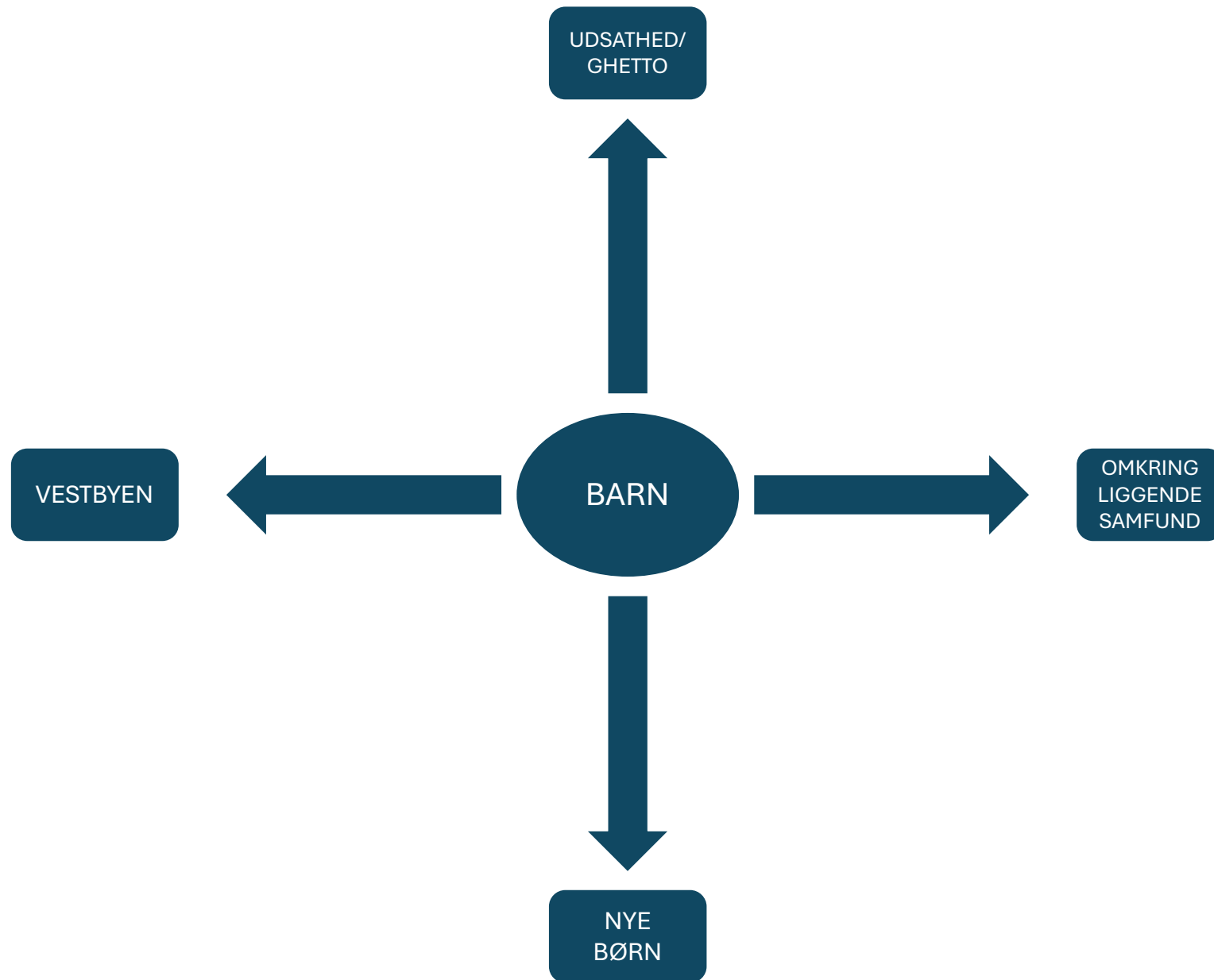
Der vil være tale om en kan-bestemmelser og dermed ikke en ændring, der medfører en tildeling af øgede ressourcer, ligesom systemleverandørerne til pladsanvisningssystemer ikke vil være tvunget til at ændre deres nuværende løsninger for digitalt at imødekomme den nye lovgivning.

Det betyder i praksis, at ønsker man som kommune at benytte muligheden, vil det kræve en udelukkende manuel håndtering af anvisningen af børn til institutioner med i forvejen indmeldte børn fra udsatte boligområder. Det vil herefter ikke længere være muligt at benytte digitale løsninger til at trække statistik, data mv. over antallet af indmeldte børn fra udsatte boligområder mv.

Ved at benytte muligheden, vil man dermed som kommune samtidig skulle acceptere at afsætte nye og betydelige ekstra ressourcer til administrationen uden kompensation fra staten.

Vestbykoordinationsgruppen

D. 30.08.24



Spørgsmål til refleksion

Set i forhold til de børn som er målgruppen for vestbyindsatserne

- Hvor er børnene henne, hvis ikke de er ved os?
- Hvordan arbejder vi proaktivt på at fastholde et børnegrundlag for dagtilbuddene, således indsatsene vedbliver at være i et 0-18 års perspektiv?
- Hvordan vil evt. lukninger af daginstitutioner/dagtilbud påvirke elevgrundlaget for skolen?

Set i forhold til faglighed

- Hvordan løfter det omkringliggende samfund den nye opgave?
- Hvordan løfter Vestbyen den nye opgave?
- Hvordan arbejder vi med tiltrækning og tilknytning af dygtige medarbejdere i området, hvis opgaven bliver forandret og normeringerne samtidig forringes?

Set i forhold til samarbejde

- Hvordan arbejder vi med det tætte og tidlige samarbejde, hvis områdets børn spredes på omkringliggende institutioner og skoler?

Punkt 4: Forberedelse til Børn og Unge-udvalgsmødet den 13. november 2024

Dagsorden:

1. Godkendelse af referat fra den 30. oktober 2024
2. Opsamling på studietur til Oslo 2024
3. Orientering om folkeskolens kvalitetsprogram
4. Prioritering af temadrøftelser
5. Skriftlige orienteringer
6. Sager på vej
7. Evt.

Punkt 5: Evt.