



DET SKAL DU VIDE OM

# ET FÆLLES FAGLIGT SPROG OG LOW AROUSAL

Et fælles fagligt fundament er med til at kvalificere indsatsen overfor borgerne på socialpædagogiske arbejdspladser. Når medarbejdere taler samme faglige sprog - og ud fra et højt niveau af pædagogisk viden, sikrer det et rum for faglig sparring om opgaverne, ordentlig mulighed for vidensdeling, og at indsatsen baserer sig på fagligt funderede overvejelser frem for den enkelte medarbejders 'synsninger'.

For områdeinstitutionen Dildhaven var det tre påbud og en trussel om lukning fra Socialstyrelsen, der blev startskuddet til arbejdet med at skabe en fælles faglig retning. Valget af faglig tilgang faldt på Low arousal, fordi den passede bedst til stedets målgruppe.

At ændre retning og implementere en ny pædagogisk tilgang kræver tid, svære snakke i personalegruppen og grundig uddannelse. Dildhaven allierede sig med en psykolog og

supervisor, som dels underviste alle medarbejdere i low arousal-tilgangen, og dels stod for supervisioner med fokus på konkrete cases og forankring af stedets nye faglige fundament i praksis. Der blev taget mange fælles diskussioner i personalegruppen, lavet prøvehandling, og evalueret på den nye faglige indsats.

Processen på Dildhaven tog 1,5 år, og resulterede bl.a. i et bedre arbejdsmiljø og bedre trivsel blandt medarbejderne. Også blandt de unge, der bor på Dildhaven, kunne man se en effekt af en fælles pædagogisk retning. En trivselsanalyse viste, at de oplevede langt mindre utryghed og generelt var glattere for at bo på institutionen. Konkret oplevede de unge en mere forudsigelig hverdag med større struktur og bedre og mere ensartet kommunikation fra medarbejderne.

Som afslutning på Dildhavens proces, udgav de en bog om deres vej til en bedre begrundet praksis.



*Hvem kan gøre noget ved situationen når et problem opstår? Det kan jeg. Jeg kan ikke forvente at den unge kan. Den unge er allerede i high arousal. Så er det mit ansvar at få arousal ned.*

Hans Pryn, socialpædagog på Dildhaven i Socialpædagogernes podcast.

## De 3 principper i low arousal

Low arousal er en ikke-konfronterende tilgang, som handler om at forebygge, håndtere og evaluere på svære situationer. Grundtanken er, at pædagogikken skal tilpasses den enkelte, så konflikter og uhensigtsmæssig udadreagerende adfærd forebygges, og at ansvaret altid ligger hos fagpersonen. I de tilfælde, hvor konflikterne opstår, skal de håndteres og nedtrappes, så både borger og socialpædagog genvinder selvkontrollen.

- ➔ **Ansvarsprincippet:** den, der tager ansvar, kan påvirke:  
Vi må som fagpersoner tage ansvar for at påvirke de mennesker, vi arbejder med. I stedet for at se på en borger som udadreagerende, må vi i stedet tænke på, at det er en borger, der har svært ved at styre sin arousal. Det kan vi hjælpe med at ændre på gennem rammer, struktur og pædagogiske værktøjer.
- ➔ **Kontrolprincippet:** den, der har kontrol over sig selv, kan samarbejde:  
Hvis et menneske mister kontrol over sig selv og sine handlemønstre i en svær situation, opstår der uhensigtsmæssig adfærd. Så hvis en konfliktsituation er ved at opstå, må man som fagperson hjælpe borgeren til at genvinde kontrollen for eksempel gennem afledning.
- ➔ **Princippet om affektsmitte:** Mennesker bliver påvirket af følelser omkring dem.  
Det gør sig særligt gældende for de mennesker, vi arbejder med i socialpædagogikken. Derfor gælder det om at have en pædagogisk hverdag, hvor man er så rolig og afdæmpet som muligt.





DET SKAL DU VIDE OM

# ET FÆLLES SPROG GENNEM LOW AROUSAL

## 3 REGLER

FOR LOW AROUSAL

### ➔ Drop lydighedspædagogikken

Undgå at lade dig provokere og stil ikke ultimatummer. Hvis problemadfærd opstår, så må vi se på rammerne og de pædagogiske metoder.

### ➔ Hav det rigtige niveau af krav og forventninger

Drop forventningerne, hvis borgeren ikke kan efterleve dem. Det er vigtigt, at du som fagperson sørger for at justere dine krav og forventninger, så de passer til den situation, borgeren befinder sig i.

### ➔ Håndter, evaluer, og forandr

Kig på de svære situationer: Hvad var årsagen til, at situationen opstod, og hvor stillede du som fagperson for høje krav? Og vigtigst af alt: hvad kan du som fagperson gøre for at sikre, at situationen ikke opstår igen.

## MERE VIDEN

OG INSPIRATION

- ➔ Tema på Fagligt Fokus: [Low arousal](#)
- ➔ Podcast fra Socialpædagogerne: [Metoder og tilgange - Low arousal](#)
- ➔ Artikel om Dildhavens faglige udvikling: [Leder - Sådan blev vi skarpe på vores praksis](#)
- ➔ Artikel om Low arousal som fælles fagligt sprog på Magnoliegården: [Jeg føler mig som en idiot ti gange om dagen](#)
- ➔ Bog (pdf): [Dildhavens vej til en bedre begrundet praksis Low arousal i teori og praksis for udsatte børn og unge](#)



## NOTER:



# SPØRGSMÅL TIL FAGLIG REFLEKSION

- OVER SOCIALPÆDAGOGERNES PODCAST 'ET FÆLLES FAGLIGT SPROG: LOW AROUSAL'

## KOM GODT I GANG

- ➔ Start med at lytte til Socialpædagogernes podcast 'Et fælles fagligt sprog: Low arousal' fra d. 27. april 2023.
- ➔ Find episoden dér, hvor du normalt lytter til podcasts, fx [Apple Podcasts](#), [Google Podcasts](#), [Podimo](#), [Spotify](#) eller en anden podcast app. Her søger du efter 'Socialpædagogerne' og vælger den rette episode. Du kan også finde episoden på Fagligt Fokus: [www.sl.dk/podcast](http://www.sl.dk/podcast)
- ➔ Hvis du har brug for det, så læs side 1 og 2, som giver et oprids af de vigtigste læringer fra podcasten.
- ➔ Svar på følgende spørgsmål enten alene eller i samarbejde med dine kolleger.

## REFLEKSIONSØVELSE

- ➔ Skriv ned: Hvilke pointer fra podcasten giver mening i din/jeres hverdag – og hvorfor?
  - ➔ Kan du genkende nogle af de udfordringer, som de oplevede på Dildhaven, hvor medarbejderne ikke arbejdede ud fra en fælles faglig tilgang, men håndterede situationer individuelt og ud fra egne intuitioner og erfaringer (synsninger)?
  - ➔ Hvad mener du er de vigtigste læringer af Dildhavens oplevelser?
- ➔ Diskutér: Det at turde dele sin sårbarhed og sine følelser er blandt pointerne i historien om Dildhavens forvandling.
  - ➔ Hvor gode er I på jeres arbejdsplads til at dele jeres sårbarhed? Til at snakke om de svære situationer, hvor man som socialpædagog føler afmagt eller bliver i tvivl om sine handlinger?
  - ➔ I hvilke situationer får I vendt den slags? Og hvornår gør I ikke?
  - ➔ Ser I et behov for at have mere fokus på netop dette på jeres arbejdsplads? Og hvordan får I det til at ske?
- ➔ Overvej: Hvad kunne være et bud på et fælles fagligt fundament for din arbejdsplads?
- ➔ Skriv ned: Hvilke 2-3 pointer fra podcasten kan du tage med dig ud i praksis her og nu?

