DILEMMAER
PÅ SOCIALPÆDAGOGISKE ARBEJDSPLADSER

RYGNING / SEKSUALITET / YTRINGSFRIHED

OMSORG OG SELVBESTEMMELSE / KRITIK AF FORHOLD PÅ ARBEJDSPLADSEN

RYGNING
TRE DILEMMAER

1

Mange af vores beboere ryger rigtigt meget. De ryger ikke, når vi er på deres værelser. Men selv om vi lufter ud, er indeklimaet meget dårligt. Hvad kan vi gøre ved det? En af kollegerne kan slet ikke tåle røg. Kan hun nægte at arbejde på værelserne hos rygerne?

2

På vores arbejdsplads må vi ikke ryge sammen med beboerne. Men når vi så står udenfor og ryger på vores 'ryge-plads', så kommer beboerne og vil gerne stå sammen med os og ryge. Hvordan skal vi forholde os til det?

3

I vores kommune må vi ansatte ikke ryge, når vi er på arbejde. Men vi har mange beboere, der gerne vil drikke en kop kaffe og ryge en smøg sammen med os. Kan man ikke gøre en undtagelse, hvis borge-ren synes, det er ok, at jeg ryger på hans værelse?

RYGNING
HVAD SIGER REGLERNE?

Helt overordnet har alle borgere ret til selvbestemmelse – hvilket vil sige, at man som borger i Danmark har ret til at ryge. En række love og vejledninger begrænser denne ret af hensyn til tredjepersoner – i denne sammenhæng ansatte på botilbud og lignende arbejdspladser.

Arbejdsmiljøloven
Arbejdsmiljøloven påbyder alle arbejdsgivere at sørge for, at arbejdsforholdene for de ansatte er 'sikkerheds- og sundhedsmæssigt fuldt forsvarlige'. Dette gælder både offentlige og private arbejdspladser (§15).

Lov om røgfri miljøer
Lov om røgfri miljøer fra 2007 skal forebygge sundhedsskadelige virkninger af passiv rygning, når man er på arbejde, og forbygge, at man som ansat ufrivilligt kan udsættes for passiv rygning. Loven gælder alle typer af arbejdspladser, både offentlige og private.

Ifølge loven er det som udgangspunkt ulovligt at ryge indendørs på arbejdspladsen (§4). Samtidig skal arbejdsgiveren udarbejde en skriftlig rygepolitik (§5). Men loven opererer med 'særlige arbejdspladser' som for eksempel botilbud og lignende institutioner (§11), private hjem, der modtager offentlig hjælp i hjemmet (§12) og væresteder (§13).

Arbejdstilsynet har taget stilling til, hvad loven betyder for blandt andet de tre kategorier.

- I botilbud kan den enkelte beboer beslutte, om man må ryge i det værelse eller den bolig, der tjener som beboerens hjem (Socialpædagogernes arbejdsmiljøkonsulent vurderer, at det betyder, at beboeren også må invitere den ansatte til at ryge dér, hvis ikke institutionen eller kommunen har rygepolitik, der forbyder det). Institutionen kan pålægge beboeren ikke at ryge, når personalet opholder sig dér (læs mere).

- I private hjem, hvor der modtages en offentlig serviceydelse, kan personalet kræve, at beboeren ikke ryger, når personalet er hjemme hos beboeren. Hvis kommunen som arbejdsgiver ikke stiller et sådant krav, skal den sørge for, at den ansatte ikke udsættes for sundhedsskadelig påvirkning, når han eller hun udsættes for den passive røg – fx ved at fastlægge retningslinjer for udluftning før og eventuelt under personalets besøg.

- På væresteder er det afgørende, hvor mange rum, værestedet består af. Hvis det kun består af ét rum, kan lederen af værestedet via rygepolitikken bestemme, om der må ryges (hvis det ikke kolliderer med kommunens rygepolitik). Består værestedet af flere rum, gælder reglerne om rygekabine, rygerum etc.

Kommunale politikker
En række kommuner har vedtaget rygepolitikker, der er mere vidtgående end Lov om røgfri miljøer.

Hvor står du ansættelsesretligt
Du er som ansat ikke forpligtet til at arbejde med noget, der er skadeligt for dit helbred og sundhed. Modsat er du som medarbejder forpligtet til at oplyse om sygdomme, der kan få indflydelse på din arbejdsevne, dvs. hvis du ikke kan tåle røg (til forskel fra, at du ikke bryder dig om det!), skal du fortælle din arbejdsgiver det ved ansættelsen.

RYGNING
HVAD KAN DU SELV GØRE, OG HVAD KAN DU BRUGE DIT FORBUND TIL?

Det kan du selv gøre

Brug din lokale arbejdsmiljøkonsulent til at få drøftet rygning på din arbejdsplads, hvis det er et problem for dig.

Drøft på din arbejdsplads, hvordan I etisk forsvarligt kan gå i dialog med beboerne om at udvikle et skånsomt arbejdsmiljø.

Det kan du bruge Socialpædagogerne til

Du kan få hjælp i din kreds, hvis du er usikker på, hvor du står rent ansættelsesmæssigt, hvis du føler dig generet af rygning på din arbejdsplads.

Kredsen kan afholde et medlemsmøde om emnet, hvis det er et ønske blandt medlemmerne.

SEKSUALITET
TRE DILEMMAER

1

På det bosted, hvor jeg arbejder, er der en ung kvinde, der klæder sig meget udfordrende og har sex med rigtigt mange mænd. Hun vil gerne tale med mig om det, men det er svært for mig, for hendes adfærd provokerer mig meget. Hvad gør jeg?

2

Jeg er ny medarbejder på et botilbud. En af de første dage på arbejdet bad en af beboerne mig om at hjælpe ham med at onanere. Jeg anede simpelthen ikke, hvordan jeg skulle forholde mig! Hvad må jeg overhovedet? Kan jeg gøre det uden at inddrage ledelsen? Og kan jeg også sige både til ham og ledelsen, at det vil jeg ikke?

3

En beboer vil gerne have hjælp til at finde en prostitueret. Må jeg det? Og hvad hvis kommunen har en politik, der forbyder mig som ansat at gøre det?

SEKSUALITET
HVAD SIGER REGLERNE?

Der er forskellige begreber og lovgivninger, der er relevante, når man som du arbejder med forskellige former for støtte i forhold til seksualitet.

Ret til seksualitet
Mennesker med handicap har nøjagtigt den samme ret til at kende og udøve deres egen seksualitet som andre mennesker. Det fremgår af FN's standardregler om lige muligheder for handicappede og FN's Handicapkonvention, som Danmark ratificerede i 2009 .

Det betyder også, at i og med at prostitution er lovligt i Danmark, har borgere på botilbud samme ret til at benytte prostituerede som alle andre borgere.

Selvbestemmelse og samtykke
Helt grundlæggende, når man arbejder med sociale ydelser til borgere med handicap, er det enkelte menneskes selvbestemmelsesret. Selvbestemmelsesretten er funderet i både FN's Verdenserklæring om Menneskerettigheder og i FN's Konvention om rettigheder for personer med handicap (Artikel 12). I Serviceloven (§1) præciseres, at hjælp og ydelser skal gives i et samarbejde med den enkelte borger.

Af selvbestemmelsesretten og præciseringen af, at al hjælp bygger på et samarbejde, følger et krav om samtykke, når man gennem en konkret indsats vil støtte en borger i dennes seksualitet.

Socialstyrelsen stiller i håndbogen 'Seksualitet på dagsordenen. En håndbog om professionel støtte til voksne med funktionsnedsættelse' fra 2012 tre konkrete krav til et samtykke: Det skal være frivilligt, specifikt og informeret. Se håndbogens s. 49 for yderligere hjælp til et samtykke.

Hjælp til seksualitet
Der er ikke i straffeloven konkrete bestemmelser, der giver svar på, hvilke typer af seksualoplæring, der er ulovlige. Men i forbindelse med, at Socialministeriet udgav 'Vejledning om Seksualitet – uanset handicap' spurgte Socialministeriet i 1987 Justitsministeriet til råds om, hvor grænserne går. I forbindelse med udarbejdelsen af den nye håndbog 'Seksualitet på dagsordenen' fik Socialstyrelsen i 2012 bekræftet, at Justitsministeriets råd fra dengang stadig er gældende. Det betyder, at det er strafbart for ansatte på fx bosteder og botilbud, at:

- Give seksualoplæring, når en person verbalt eller ved sin adfærd modsætter sig det

- Fungere som seksualpartner enten ved samleje eller andre former for seksuelt samkvem som led i en seksualoplæring

I håndbogen 'Seksualitet på dagsordenen' gives en række konkrete råd om, hvad der er lovligt, der bygger på denne forståelse. Fx er det lovligt at føre en andens hånd ved oplæring i onani – men ikke lovligt at lade dette være en tilbagevendende begivenhed med henblik på en stadig seksuel tilfredsstillelse.

Kommunale politikker
Visse kommuner har vedtaget politikker, der forbyder sine ansatte at formidle kontakt mellem fx beboere på et botilbud og prostituerede. Fx indførte Københavns Kommune et sådant forbud i 2006 (læs mere).

Hvor står du ansættelsesretligt
Der findes ingen ansættelsesretlig regulering af, hvad du skal og ikke skal fx ift. oplæring i seksualitet. Helt grundlæggende er du som ansat ikke forpligtet til at udføre en handling eller udsætte dig for et miljø, der truer dit 'liv, ære og velfærd'.

På den anden side er du heller ikke ansættelsesretligt beskyttet, når flere regelsæt konflikter – fx når FN's formuleringer om, at alle har ret til en seksualitet fx konflikter med et kommunalt forbud for ansatte mod at formidle kontakt til en prostitueret. Her kan en ansat komme til at stå i et dilemma, som ingen formel løsning har.

SEKSUALITET
HVAD KAN DU SELV GØRE, OG HVAD KAN DU BRUGE DIT FORBUND TIL?

Det kan du selv gøre
Fortæl din leder, hvis du møder noget, der overskrider dine grænser, og som du ikke ved, hvordan du skal forholde dig til. Det er vigtigt, at du ikke går med oplevelsen/udfordringen alene, men at du får den italesat på din arbejdsplads.

Tag initiativ til – gerne sammen med dine kolleger – at jeres arbejdsplads får fokus på seksualitet og handicappede og får arbejdet professionelt med både de lovgivningsmæssige rammer, jeres værdier og jeres egne grænser. Søg evt. inspiration til dette arbejde, fx i Landsforeningen af Seksualvejledere.

Få drøftet på din arbejdsplads, hvordan I forholder jer til oplæring til seksualitet. Er det noget, I selv som ansatte vil udføre, eller vil I henvise til seksualvejledere?

Find ud af, om den kommune, hvor din arbejdsplads ligger, har en overordnet seksualpolitik, som I skal forholde jer til.

Hvis den kommune, hvor din arbejdsplads ligger, forbyder ansatte at hjælpe beboere på bosteder med at kontakte en prostitueret, kan du overveje at formidle kontakt til en seksualvejleder i en anden kommune, hvor der ikke er dette forbud.

Det kan du bruge Socialpædagogerne til
Du kan få hjælp i din kreds, hvis du er usikker på, hvor du står rent ansættelsesmæssigt i en række situationer, der omhandler beboerens seksualitet og dig som ansat.

Kredsen kan afholde et medlemsmøde om emnet, hvis det er et ønske blandt medlemmerne.

YTRINGSFRIHED
TRE DILEMMAER

1

Kommunen har bedt den offentlige institution, hvor jeg arbejder, om at spare. Ledelsen har peget på steder, hvor det er på kanten af det ansvarlige at skære ned, fx at vi nu kun skal være én nattevagt. Må jeg gå til pressen med det?

2

På det botilbud, hvor jeg arbejder, kom beboerne tidligere ud af huset, når de skulle klippes, og de valgte selv deres frisør. Nu kommer der én bestemt frisør, som klipper alle. Jeg ved, at der er beboere, der er meget kede af, at de fratages muligheden for at vælge. Men hverken de eller deres pårørende vil selv protestere offentligt. Hvad risikerer jeg, hvis jeg siger det til en journalist?

3

Jeg arbejder på et privat botilbud, hvor jeg mener, at beboerne ikke får de ydelser, de har krav på, og som kommunen tror, de får. Hvad kan jeg gøre?

YTRINGSFRIHED
HVAD SIGER REGLERNE?

Grundloven (§77) og Den Europæiske Menneskerettighedskonventionen (Artikel 10) giver borgere en helt generel ytringsfrihed med de begrænsninger, der ligger i lovgivningen – fx at det er strafbart at fremsætte ærekrænkende udtalelser og udtalelser, der strider mod den ansattes tavshedspligt.

Når det er sagt, er der stor forskel på din beskyttelse, om du er privat eller offentligt ansat.

For offentligt ansatte, som jo arbejder på tilbud, der er underlagt politisk vedtagne budgetter og serviceniveauer, er der en vejledning (læs mere), der både præciserer, at de offentligt ansatte har ret til at ytre sig, og opfordrer ansatte til at bruge deres ytringsfrihed til gavn for samfundet og borgerne. I vejledningen står der direkte, at man som offentligt ansat frit kan ytre sig om emner, der vedrører ens eget arbejdsområde – men at det er vigtigt, at man kun ytrer sig på egne vegne, ikke på arbejdspladsens. Man har ikke pligt til at spørge ledelsen om lov til at ytre sig fx i pressen. Herudover siger vejledningen, at:

- Man ikke må ytre sig i en urimelig grov form
- Man må ikke komme med åbenbart urigtige oplysninger
- Man har en vidtgående frihed til at udtale sig om ressourcespørgsmål, fx nedskæringer på arbejdspladsen.
- Det kan være hensigtsmæssigt og fornuftigt først at rejse en kritik internt.
- Brug af ytringsfriheden må som absolut hovedregel ikke føre til 'negative ledelsesreaktioner'.

Privatansatte vil typisk arbejde på tilbud, hvor det er en fond eller en privatperson, der har ansvaret for forholdene på arbejdsstedet – og dermed også er ansvarlig for den ydelse og det serviceniveau, borgeren mødes af. Privatansatte har ikke samme generelle beskyttelse, som offentligt ansatte har. Tværtimod er beskyttelsen meget begrænset, og man har som privatansat en loyalitetsforpligtelse, altså en forpligtigelse til ikke at fremkomme med ytringer, der kan skade virksomheden. Den vigtigste beskyttelse er, hvis man i sit ansættelsesbrev eller via den kollektive overenskomst eller aftale på sin arbejdsplads har en beskyttelse mod det, der i funktionærloven benævnes en 'usaglig opsigelse'. Der er ingen facitliste for, hvornår en opsigelse på grund af en ansats offentlige ytring vil være 'usaglig' – men der vil være en mulighed for at indbringe opsigelsen for de almindelige domstole.

Fra 1. januar 2014 er der med lov om socialtilsyn (læs mere) åbnet en mulighed for, at man som ansat på et tilbud – det være sig privat eller offentligt – kan henvende sig til et af de fem socialtilsyn, hvis der er noget, man er bekymret over på sin arbejdsplads. Tilsynet har tavshedspligt ift. hvem henvendelsen kommer fra.

YTRINGSFRIHED
HVAD KAN DU SELV GØRE, OG HVAD KAN DU BRUGE DIT FORBUND TIL?

Det kan du selv gøre
Hvis du som medarbejder på en offentlig arbejdsplads ønsker at ytre dig om forhold, der er relateret til borgerne, har du en række handlemuligheder – udover blot som enkeltperson at gå i pressen.

- Du kan bruge din tillidsmand – eventuelt til at få kontakt til ledelsen og få drøftet de forhold, som du er utilfreds med.

- Du kan holde et uformelt møde med de kolleger, som du er tryg ved, og evt. lave en samlet henvendelse til ledelsen. I kan i henvendelsen sige, at I agter at gå videre med sagen enten til den øverste ledelse, politikerne eller pressen.

- Du kan – sammen med tillidsmanden eller en håndfuld kolleger – tage initiativ til et møde med de beslutningstagende politikere.

- Hvis du ønsker at ytre dig på vegne af en beboer eller dennes pårørende, kan du overveje en fælles henvendelse med dem til enten ledelsen, politikerne eller pressen.

Husk, at det i virkelighedens verden kan være svært at gardere sig mod uønskede konsekvenser af din – lovlige – ytring. Hvis du som offentligt ansat har ytret dig kritisk om din arbejdsplads i medierne og i første omgang ikke mærker noget på ledelsen – men langsomt oplever, at arbejdsklimaet forringes, og du får en fyreseddel på grund af samarbejdsvanskeligheder efter et år, er der meget lidt, du som ansat kan stille op.

Hvis du som privatansat er blevet opmærksom på forhold på din arbejdsplads, der går ud over beboerne, skal du overveje det nøje, før du benytter en af ovenstående råd. I stedet kan du overveje at gå til det nye socialtilsyn.

Det kan du bruge Socialpædagogerne til
Hvis du som medarbejder ønsker at ytre dig om forhold på din arbejdsplads, kan du altid henvende dig til din kreds og få et godt råd og egentlig juridisk rådgivning. Du kan også henvende dig, hvis en journalist ønsker at bruge dig som 'case' i en artikel eller et indslag i tv, radio eller på nettet.

Hvis en offentligt ansat socialpædagog bliver fyret som følge af en lovligt fremsat offentlig ytring, kan medlemmet få hjælp i forbundet til at forfølge sagen ved Ombudsmanden eller et afskedigelsesnævn.

Hvis en privat ansat socialpædagog bliver afskediget, og det er forbundets vurdering, at afskedigelsen er usaglig, vil forbundet forfølge sagen, hvis der er mulighed for det via overenskomsten, den individuelle aftale eller loven. Vi vil under alle omstændigheder tage et møde med arbejdspladsen.

OMSORG OG SELVBESTEMMELSE

TRE DILEMMAER

1

På Tulipanhjemmet har vi en borger, der ofte nægter at låse op, når en af medarbejderne kommer og banker på. Vi har forsøgt at lave en aftale med ham, men den glipper ofte. Hvad kan, og skal, jeg gøre i situationen? – Jeg vil nødig bagefter opdage, at han har ligget og haft brug for hjælp!

2

Vi har en beboer, der til trods for både samtaler, aftaler, kostvejleder etc. forsat spiser slik, kager og is i store mænger. Samtidig kan hun ikke forstå, at hun konstant er træt og uoplagt. Det er næsten ikke til at holde ud at se på de helbredsmæssige konsekvenser. Kan vi virkelig først handle, når hun nærmest er livstruet?

3

Clara modsætter sig ofte at gå i bad. Hun er et tilbagevendende emne på personalemøderne, fordi hun ofte nægter at samarbejde, når det kommer til personlig hygiejne. Vi strækker den langt, men nu begynder det også at have en social slagside. Hun lugter ofte af sved, og de andre beboere både bemærker og kommenterer det. Det gør hende sur og tilbagetrukket fra de fælles områder. – Kan vi overhovedet hjælpe Clara uden at overskride hendes rettighed til selvbestemmelse?

OMSORG OG SELVBESTEMMELSE
HVAD SIGER REGLERNE?

Handicapkonventionen og selvbestemmelsesretten
I FN's handicapkonvention er der en række bestemmelser, der sikrer personer med handicaps de samme rettigheder og pligter som alle andre. Der er undtagelser fra reglerne, men grundlæggende er disse regler til for at beskytte retten til indflydelse på, og selvbestemmelse over, eget liv med handicap.

I Artikel 19, slås det fast under overskriften 'Retten til et selvstændigt liv og til at være inkluderet i samfundet' at alle personer med handicap, har lige ret til at leve i samfundet med samme valgmuligheder som alle andre. Samtidig handler inklusionen om, at samfundet skal skabe effektive og passende foranstaltninger der hvor mennesker med handicap har reducerede mugligheder for samfundsdeltagelse.

Derudover gælder respekten for privatlivet for borgere med fysisk og psykisk funktionsnedsættelse som for alle andre (Artikel 22).

Serviceloven
Serviceloven er den lov, der sikrer at der er særlige forpligtelser i myndighedernes servicering af borgere med varigt nedsat fysisk og/eller psykisk funktionsnedsættelse. Serviceloven siger ikke noget om, hvad den enkelte socialpædagogs faglige og etiske vurderinger skal være i en given sag. Derimod udstikker loven grundlæggende hensyn til, at der skal tages højde for borgerens ressourcer, og foreskriver det individuelle syn på borgeren (§1) herunder udarbejdelsen af § 141-handleplaner. Dette er netop for at sikre, at indsatsen tager udgangspunkt i borgerens ønsker, behov og livsituation. Omvendt er det også en pædagogisk målestok for, hvilke opgaver borgeren skal have hjælp til og hvilke borgeren selv står for.

Omsorgspligten
Hovedregelen er derfor, naturligvis kunne man fristes til at sige, – at personer med udviklingshæmning også bestemmer over deres private liv, medmindre der er lovgivet om det modsatte. Dette betyder imidlertid ikke, at man som medarbejder bare kan slippe ansvaret, idet personer med nedsat funktionsevne jf. serviceloven § 82 har ret til hjælp i form af personlig og praktisk hjælp, socialpædagogisk bistand, behandling og aktiverende tilbud – også kaldet omsorgspligten.

Magt og tvang
Som undtagelsesbestemmelser til selvbestemmelsesretten giver loven i få specielle tilfælde personalet ret til at gribe ind i borgernes selvbestemmelsesret for at undgå omsorgssvigt. Eksempler på det er Servicelovens regler om magtanvendelse, regler om kommunens administration af pensionsudbetaling og Psykiatrilovens regler om tvangsbehandling, der bestemmer hvilke handlinger, der er lovlig eller ulovlig brug af magt i sociale tilbud.

For mere information læs ministeriets Vejledning om magtanvendelse og andre indgreb i selvbestemmelsesretten over for voksne, herunder pædagogiske principper. Heri kan man læse om definitionen på fastholdelse i forbindelse med socialpædagogisk arbejde(46), herunder hvilke hygiejnesituationer der lovliggør fastholdelse.

OMSORG OG SELVBESTEMMELSE

HVAD KAN DU SELV GØRE, OG HVAD KAN DU BRUGE DIT FORBUND TIL?

Det kan du selv gøre

- Tag altid udgangspunkt i, at alle har lige ret til selvbestemmelse og du er forpligtet til, i videst omfang, at leve op til dette. I eksemplet med borgeren der ikke vil lukke op, er der ikke hjemmel i loven (loven giver ikke mulighed for) til at træde ind i hjemmet, med mindre situationen er livstruende, enten for borgere selv, eller for andre.

- Som socialpædagog skal du forholde dig professionelt til selvbestemmelse og passe på med, at det ikke bliver den indre smagsdommer, der sætter normerne for rigtigt og forkert. Selvom en borger overspiser, har du således ikke ret til at fratage eller begrænse borgeren i sit valg, med mindre kalorieindtaget udgør en overhængende sundhedsfare. Hvis sundhedsoplysning og borgerdialog ikke virker, kan kreative pædagogiske løsninger der opstiller attraktive alternativer til overspisningen være vejen frem.

- Sæt dig godt ind i reglerne for magtanvendelse/ reglerne for indgreb i selvbestemmelsesretten. Det er en vigtig del af din socialpædagogiske faglighed.

- Gå til din leder, hvis du ikke synes arbejdspladsens værdier og de faglige metodebeskrivelser er tilgængelige. Nøglen til mange af de dilemmaer, der opstår i spændingsfeltet mellem omsorg og selvbestemmelse, ligger i det værdigrundlag og de metoder som arbejdspladsen bekender sig til.

- På Socialpædagogernes hjemmeside kan du læse mere om, hvad det vil sige at arbejde med etik og værdier som konsekvente beslutningsparametre, når de omsættes til praksis.
  Læs mere her

Det kan du bruge Socialpædagogerne til

På socialpædagogernes hjemmeside www.sl.dk finder du under fanebladet Etik opdateringer og anbefalinger fra Socialpædagogernes etiske udvalg. Du finder kontaktoplysninger på udvalget, der gerne kommer ud på din socialpædagogiske arbejdsplads og holder oplæg om etik, socialpædagogik og værdiggrundlag.

KRITIK AF FORHOLD PÅ ARBEJDSPLADSEN

TRE DILEMMAER

1

Kan jeg som socialpædagog få en advarsel/blive fyret, hvis jeg hjælper en borger med at klage over en afgørelse, som min arbejdsgiver (kommunen) har truffet?

2

Beboeren Jette er meget frustreret over min kollega. Kritikken går på, at Jette ikke føler kollegaen taler ordenligt eller efterkommer hendes ønsker: 'Kirsten er altid sur og vred', gentager Jette igen og igen. Det er svært at kommentere på, når Jette klager til mig, fordi jeg ved Jette kan stille nogle krav, som er umulige at efterkomme og er meget insisterende. Omvendt synes jeg også at min kollegas humør til tider påvirker hendes faglighed – men føler det er illoyalt at rette en kritik på et personalemøde. – Vi kan jo alle have en dårlig dag.

3

På Bostedet Domus, hvor jeg arbejder, er der en meget utilfreds pårørende, der altid henvender sig til mig. Den pårørende mener ikke min kollega gør det godt nok, og finder datterens behov misforståede og omsorgen mangelfuld. De vil hverken selv gå til lederen eller den pågældende socialpædagog som kritikken rettes imod. Jeg har ikke hørt datteren udtrykke sig negativt, men overvejer ofte om Domus i det hele taget, er det bedste tilbud for datteren.

KRITIK AF FORHOLD PÅ ARBEJDSPLADSEN

HVAD SIGER REGLERNE?

Når du oplever, at der er forhold på din arbejdsplads, der bliver kritiseret, er det vigtigt at skelne mellem, hvor kritikken kommer fra, og hvem den er henvendt mod. Kommer kritikken fra en pårørende/borgeren og er rettet mod kommunens afgørelse i en sag, fx at beboeren ikke kan flytte til et ønsket botilbud, giver serviceloven borgeren mulighed for at klage via ankestyrelsen. Er kritikken derimod rettet mod en kollega fra en borger/pårørende, er det enten lederens ansvar at undersøge de kritiserede forhold, eller din pligt at underrette relevante myndigheder eller lederen, afhængigt af sagens indhold. Hvis beskyldningerne eller klagen omhandler særligt grove tilfælde af omsorgssvigt eller forsømmelser i arbejdet, kan den personrettede klage være omfattet af straffeloven. Oftest vil det dog være i kraft af den lokale arbejdsplads' personalepolitikker og kultur for håndtering af kritik og konflikt, at uenighederne søges løst.

Klager rettet mod afgørelse fra forvaltningen

Serviceloven sikrer, at borgeren har ret til at få prøvet sin sag ved Ankestyrelsen, hvis vedkommende er utilfreds med den kommunale afgørelse. I Serviceloven ligger der en høj grad af skøn til grund for de ydelser, borgeren får gennem kommunerne og myndighederne og derfor handler klagerne ofte om uberettiget fratagelse af ydelser, f.eks. antallet af støttetimer, tildeling af bolig eller indgreb i selvbestemmelsesretten (regler for magtanvendelse).

Klage over bolig og støtte

Borgeren kan klage ved enten selv at indsende en klage eller med hjælp fra værge, kontaktperson eller pårørende. Læs mere i socialpædagogernes guide til bolig og støtte.

Du kan som medarbejder ikke indsende en klage alene på vegne af borgeren uden at have involveret de førnævnte parter. Du kan hurtigt komme i klemme, hvis du vælger at handle udenom borgeren, din leder, pårørende mv. selvom det er i en god mening.

Klage over indskrænket frihed

Hvis kritikken kan fortolkes indenfor reglerne af magtanvendelse, kan borgeren ligeledes få prøvet sin sag ved Ankestyrelsen (se serviceloven kap 24). Det er dog vigtigt at bemærke, at klager fremsagt i relation til serviceloven ikke kan være rettet mod en enkelt person, men derimod en afgørelse om indskrænket besøg eller lignende. Derudover kan klagen også omhandle forvaltningen af borgerens retssikkerhed, altså i hvilket omfang borgeren er blevet inddraget under sagsforløbet, behandlingstiden for afgørelsen mv.

Har jeg udvidet underretningspligt på voksenområdet?

I modsætning til Børn og Unge-området har du på voksenhandicap-området ikke en udvidet pligt til at underrette myndighederne eller politiet, hvis du er vidne til kritisable forhold.

Din pligt til at underrette myndighederne gælder kun i tilfælde af, at du er vidende om/til en borgers liv eller velfærd er i fare. Det er essensen af straffelovens § 141 – der samtidig gør det strafbart at undlade at i livstruende tilfælde – herunder en kollegas/leders eller myndigheds beslutning. Dette forhold er ikke særligt gældende for socialpædagoger i kraft af deres arbejde, men gælder for alle mennesker, der er omfattet af straffeloven.

Personalepolitikker, personalemøder og lederansvar

Det er sjældent, at en kritik fører til socialpædagoger tiltales og dømmes efter straffelovens bestemmelser. Oftest er uenigheden af en sådan karakter, at den søges afklaret i forhold til arbejdspladsens interne kanaler og fora såsom personalemøder, afdelingsmøder eller samtaler med borger og pårørende.

I kraft af ledelsesretten er det lederen, der har den endelige beslutningskompetence om en socialpædagog har overskredet de pædagogiske rammer på arbejdspladsen.

I personalepolitikker beskrives arbejdspladsens, herunder ledelsens, formål, mission og værdier herunder principper for arbejdets udførsel. Ansættelses- og afskedigelses- procedurer, rygning på arbejdspladsen mv. er kendte eksempler, men personalepolitikker dækker også over antimobning og konflikthåndtering på arbejdspladsen.

KRITIK AF FORHOLD PÅ ARBEJDSPLADSEN

HVAD KAN DU SELV GØRE, OG HVAD KAN DU BRUGE DIT FORBUND TIL?

Det kan du selv gøre

- Du bør som hovedregel opsøge din leder, tillidsrepræsentant eller den person som klagen omhandler. Gennem personalemøder kan du både foreslå at debattere den enkelte sag, men også stille spørgsmålet bredt – har vi som arbejdsplads brug for en politik omkring kritik og konflikt blandt medarbejderne? Din arbejdsmiljørepræsentant vil samtidig kunne støtte dig, eller omvendt, du kan støtte hende i at tage sådanne spørgsmål op.

- Er problemet af en sådan karakter, at det ikke egner sig til at bringes op i fælles forum eller ligger udenfor politikkernes områder, er tommelfingerreglen, at man altid skal gå til nærmeste leder. Er det den nærmeste leder, der udgør problemet, kan forvaltningen eller myndighederne kontaktes udenom lederen. Dette er dog ingen garanti for, at man som medarbejder er sikret mod en fyreseddel.

- Er du enten ikke tryg ved disse kanaler, eller er de afprøvet uden forandring, kan du overveje det Sociale Tilsyns anonyme Whistleblowerordning. Du finder mere information via din lokale tilsynskommunes hjemmeside.

- Tænk på at faglig kritik også er med til at udvikle arbejdspladsen niveau, hvis bare det bliver håndteret ordentligt og ikke ender som sladder eller bagtalelser.

- Omhandler kritikken myndighedernes afgørelser indenfor tildeling af bolig og støtte, har Socialpædagogerne lavet en guide til hvilke klagemuligheder og rettigheder serviceloven sikrer for borgere med funktionsnedsættelser. Læs mere her. Det er dog en god ide at involvere din nærmeste leder inden klagen indberettes.

- Hvis du frygter at blive fyret, eller har spørgsmål angående din ansættelsesretlige status i en given sag, kan du henvende dig til din tillidsrepræsentant. Har du ikke en tillidsrepræsentant på din arbejdsplads, kan du kontakte dit kredskontor. Læs mere her.

Det kan Socialpædagogerne gøre

Som din faglige organisation kan Socialpædagogerne udøve faglig førstehjælp, hvis du er i tvivl om dine ansættelsesmæssige muligheder. I sager om ansættelsesretlige stridigheder, kan du i første omgang indberette sagen for kredskontoret eller undersøge dine rettigheder og muligheder via www.sl.dk