UDVIKLING

TIDSSKRIFT OM UDVIKLINGSHÆMMEDE

NR. 1, 1. KVARTAL 2005

UDVIKLING

TIDSSKRIFT OM UDVIKLINGSHÆMMEDE

ISSN 0905-7412

Abonnement - kursussekretariat og information:

Udvikling
Sekretariatet
Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens
Telefon 64 71 59 93
Fax 64 71 59 92
E-mail: udvikling@nypost.dk
Abonnement 2005 - fire tidsskrifter
Pris: 415,- kr. inkl. moms

Redaktion:

Udvikling,
Falkensteenvej 1A, Gerlev, 4200 Slagelse
Redaktør Hans Christian Hansen
Hjemmeside: www.udvikl.dk

Layout og korrektur:

Hans Christian Hansen.

Redaktionsmedlemmer:

Hans Christian Hansen (ansvarshavende)
Lisbeth Bruus-Jensen
Henning Jahn
Michael Henriksen
Ib Poulsen

Oplag:

1200

Udgiver:

UDVIKLING i samarbejde
med Forstandergruppen.
Forretningsfører Henning Jahn
Haldager Mark Vej 22
4250 Fuglebjerg

Sats og tryk:

Jannerup offset a/s, Slagelse.

NORDISK MILJØMÆRKNING 541 340 TRYKSAG

Forsidebillede:

En del af truppen ved
Special Olympics i Japan.
Læs artiklen inde i bladet.

Tidsskriftet Udvikling udkommer fire gange årligt med artikler om arbejdet for udviklingshæmmede.

Udvikling blev startet i 1990 som et forsøg på at få lidt mere gang i erfaringsudvekslingen om det praktiske pædagogiske arbejde for udviklingshæmmede og interessen viste sig så stor at der var basis for at fortsætte tidsskriftet.

Artikler fra dig modtages med glæde og gerne med masser af illustrationer. Artikler bedes sendt til redaktionen i en papirudgave og på diskette. Teksten skal være Word og indskrevet i ensartet skrifttype og størrelse, for det letter arbejdet, når vi skal lave layout.

Fotos, der fremsendes sammen med artikler, skal være originalbilleder på fotopapir, og illustrationer bedes ligeledes leveret i originaludgave.

Send straks din artikel til:

Udvikling
Falkensteenvej 1A, Gerlev, 4200 Slagelse

Besøg også vores hjemmeside
www.udvikl.dk

UDVIKLING er dit blad,
så send dit indlæg.

Indhold

Fokus på lederens faglighed s. 4

Af Mogens Seider.

Faget og fagligheden s. 6

Af Jette Lundgaard.

Fremtidens faglighed s. 8

Af Lene Dannemann.

Kultur eller kaos s. 10

Af Poula Helth.

VASAC støtter også svært udviklingshæmmedes integration s. 12

Af Maybritt Kay Hinrichsen.

Norge foran os s. 16

Af Henning Jahn.

Stor medaljehøst til danskere ved Special Olympics s. 18

Af Henning Jahn.

Grand Prix for handicapbands 2005 s. 20

Af Henning Jahn.

Når pressen udebliver s. 21

Af Henning Jahn.

De tre nye vidensnetværk s. 22

Af Jens Møller.

Appetitvækkeren s. 23

Af Hans Christian Hansen.

Fokus på lederens faglighed

Af Mogens Seider, næstformand i Socialpædagogernes Landsforbund

Institutionslederen kommer i stigende grad i klemme mellem medarbejdere, brugere/bestyrelse, konkurrence fra andre institutioner og forvaltning. Hvis lederne af de socialpædagogiske arbejdspladser skal løse de mange udfordringer, der følger strukturreformen, skal der nye boller på suppen.

Faglighed

Brydningstid – forandringstid – strukturændringer – kaos – omstilling – privatisering – velfærds-samfund – decentralisering med øget uddelegering af ansvar og kompetencer og samtidig centralisering med styring gennem kontrakter, økonomirapporter, virksomhedsplaner mv., krav fra politikere, borgere og brugere om dokumentation.

You name it – we got it.

Socialpædagogiske ledere er efter min mening kendte og respekterede for at stå i spidsen for omstillingsprocesser. I virkeligheden et meget udviklingsorienteret folkefærd, der altid har sat fagligheden højt på dagsordnen.

For lederne bliver udfordringen i forbindelse med kommunalreformen at arbejde med en faglighed, som andre faggrupper og politikere har defineret, og som efter min mening er mere økonomiorienteret, end de fleste af os finder fornuftig. Men også at være med til at definere selve begrebet faglighed, at være i dialog med politikere og brugere og at markedsføre og profilere den enkelte institution.

Gode gamle dage

"Det du siger der, det er en rigtig god idé."

"Det tager vi fat på, når vi får lidt ro i organisationen."

Sådan kan jeg stadig høre mig selv som forstander tale for ikke så mange år siden. Den ro og ikke mindst den tid, jeg ledte - og ind i mellem stadig leder – efter, afslører et totalt fravær af indblik i lederens eller forstandernes dagligdag her i foråret 2005. Tid og ro til selvdefinerede ønsker om at implementere forandringsprocesser i organisationen hører en svunden tid til.

Andre end jeg har sikkert haft lyst til at sætte tiden i stå, men det vil ikke lykkes. Enten udvikler vi organisationen eller også afvikler vi den. Intet kan således stå stille.

I dag mødes forstandere og ledere af nye krav, som bliver stadig mere komplekse. Lederrollen er ved at ændre sig, og i dag er ledelse i højere grad end før en profession. Det skyldes ikke alene pres udefra. Medarbejderne har større forventninger til ledelsen, og lederne ønsker også selv at ledelse bliver anerkendt som en profession.

Stærk i både ledelse og fag

Politikere og forvaltninger stiller øgede krav til ledernes lederkompetencer. Samtidig forventer medarbejderne, at lederne står stærkt i forhold til det pædagogfaglige og kan inspirere og lede personalet.

Indadtil i institutionen handler det om at sikre den faglige udvikling, så institutionen lever op til kvalitetskravene. Udadtil handler det om at levere en sådan kvalitet, at brugere og pårørende finder institutionen attraktiv, og at institutionen samtidig har en stærk faglig profil og gode udviklingsmuligheder for medarbejderne. God ledelse er blevet et konkurrenceparameter i forhold til at tiltrække og fastholde de dygtige medarbejdere.

Bruger og pårørende har heldigvis også fået retten til at sætte deres krav og behov på dagsordenen. Enhver leder for et større bosted har vel i dag også en pressestrategi, der kan hjælpe til at håndtere de situationer, hvor pressen har fat i institutionen. Det er godt stof når der er fejl eller ulovligheder i den offentlige velfærds sektor.

Kort sagt kan lederen få svært ved at matche ledergerningen, hvis han eller hun alene er en god pædagog, men arbejdslivet bliver heller ikke godt, hvis ledergenet er totalt dominerende.

Ikke klædt på til budgetter

Ledere af socialpædagogiske arbejdspladser er dybt optagede af pædagogisk og personalemæssig ledelse. Det viser de spørgeskemaundersøgelser, SL har lavet.

Lederne udtrykker i samme åndedrag, at de oplever, at de mestrer disse områder – og at deres uddannelse som pædagog hjælper dem i tilgangen til lederjobbet. Undersøgelserne afslører imidlertid også, at socialpædagogiske ledere ikke føler sig godt nok klædt på, når det gælder de strategiske og administrative sider af lederjobbet.

Administrative opgaver som at styre budget, lønsum og kontrakter er de ledelsesopgaver, som de færreste ledere synes er vigtige. Disse opgaver prioriteres ikke så højt som personaleledelse og faglig ledelse. Alligevel bruger leder-

ne relativt meget tid på dem og føler sig ikke særlig godt rustede hertil. Men det er netop dette område, som lederne mest direkte vurderes på af deres omgivelser, både brugere, medarbejdere, forvaltningen og politikerne.

Strategisk ledelse, for eksempel at arbejde med institutionens mission, vision, mål og handleplaner, er på samme måde en ledelsesopgave, som lederne bruger relativt lidt tid på. Næst efter de administrative, er det den ledelsesopgave, som lederne selv føler mindst kompetente til at håndtere.

Stor faglig udfordring

Hvis lederne ikke formår at udvikle deres professionalitet på dette område, kan det betyde, at de pædagoguddannede ikke er det naturlige valg som institutionsledere i fremtiden.

Det er en faglig udfordring, der vil noget.

Lidt skarpt kunne man vel sige, at SL's ledere måske ikke har de kompetencer, den moderne og snart omstrukturerede offentlige sektor efterspørger.

Med en vis selvironisk distance, ser jeg for mig senhalvfemsernes velfungerende ledere vandre rundt med deres patriarkalske og personligt bårne (individuelt normative) lederautoritet. Nu bliver de stillet stolen for døren.

Lederne udtrykker behov for kontinuerlig udvikling af deres kompetencer for at være rustet til lederjobbet. En stor del af lederne vægter især de formelle lederuddannelser, men lederstøtte i det daglige arbejde i form af læring på jobbet, coaching, supervision og deltagelse i netværk som middel til udvikling ses også som vigtige elementer.

Det er dog den enkelte leder, der selv bærer ansvaret for sin lederudvikling. En meget stor del af lederudviklingen sker på eget initiativ.

Ledelse af den socialpædagogiske praksis kræver en forståelse for og kendskab til de problemstillinger, som den enkelte medarbejder møder i det daglige. Derudover kræver det en evne til at udstikke pædagogiske retningslinier, sætte i gang og inspirere i forhold til det pædagogiske arbejde samt pædagogiske visioner. Lederne skal desuden være i stand til at udvikle sig med den praksis, de er med til at skabe.

Jeg tror derfor på, at SL skal arbejde for at "lederne på de socialpædagogiske arbejdspladser – under de ændrede rammer – forbliver fagpersoner med en pædagogisk baggrund og indsigt.[1]

God ledelse trækker gode folk til

SL har således en interesse i at fremme en kvalificeret faglig ledelse af de socialpædagogiske tilbud. Dels gennem udvikling af nye lederemner blandt medlemmerne og dels ved at sikre lederne gode arbejdsvilkår og udvikling.

Ledelsesudvikling er i sig selv et vigtigt rekrutteringsparameter både for ledere og medarbejdere, idet gode medarbejdere tiltrækkes af arbejdspladser med god og synlig ledelse. Lederne har derfor en vigtig opgave i og et ansvar for at skabe vækstmiljøer for kommende ledere, at udvikle kommende ledere og støtte nye afdelingsledere og stedfortrædere i lederjobbet.

SL har desuden en interesse i et kønspolitisk perspektiv for at motivere flere kvinder til at søge lederkarrierevejen.

SL´s Lederpejling viser, at der er for få kvindelige ledere i forhold til fordelingen af mænd og kvinder blandt medlemmerne. Især i toppen - jo lavere i ledelseshierarkiet, jo flere kvindelige ledere.

Vi skal efter min mening altså kæmpe for at socialpædagoger fortsat kan lede de socialpædagogiske arbejdsprocesser.

Uddannelser styrker professionen

Men vi skal måske kæmpe endnu mere for at gøre det tydeligt, hvor vores styrker ligger. Vi er godt på vej, og heldigvis er der en meget levende aktivitet på mange CVU´ere og på Danmarks Pædagogiske Universitet, hvor mange SL-ledere har fingrene dybt begravet i uddannelsesforløb, der med garanti vil styrke vores profession og gavne respekten for den socialpædagogiske indsats.

I de nye strukturer og de nye MED-udvalg er det vigtigt at arbejde for, at også lederne omfattes af en personalepolitik, der sikrer, at lederjobbet er attraktivt. Ledere skal sikres kompetenceudvikling gennem uddannelse og gennem jobbet, som f.eks. i netværk og gennem coaching. Og lederne skal have den nødvendige anerkendelse og status.

God ledelse skal prioriteres for at sikre kvaliteten i opgaveløsningen, for at tiltrække og udvikle medarbejderne, og ikke mindst for at lederne er rustet til lederjobbet og finder lederjobbet attraktivt.

Krav om fleksibilitet

Det er blevet en væsentlig mere kompleks opgave at lede pædagogiske institutioner

Institutionernes indtog på et marked, hvor de skal tilpasse sig stadigt mere individualiserede krav og forventninger fra borgerne, kræver at de i stigende grad er fleksible. Derfor er mange kompetencer også blevet lagt ud fra kommunale forvaltninger til de enkelte institutioner. Grænsen mellem det politiske lag og institutionerne er blevet mere flydende. Det øger kompleksiteten.

Medarbejderne forventes at være fleksible og omstillingsparate for at kunne dække de stadig mere individuelle og forskellige krav og forventninger fra brugerne. For at imødekomme det skal medarbejderne være fleksible, kompetente og leve op til institutionens værdier, visioner og mål.

Det lille institutionelle og det større kommunale hierarki eksiste-

rer stadigvæk, men begge er blevet mindre fremtrædende.

En del af ledelseskompetencen er i dag delegeret ud til medarbejderne i institutionen. Samtidig har decentraliseringen lagt flere beslutninger ud i den enkelte institution. Hierarkierne fungerer stadigvæk, men mere uformelt.

Fælles værdier frem for kontrol

Lederne har ikke længere mulighed for at overskue de enkelte medarbejderes opgaver. De må derfor uddelegere kompetence til at beslutte, hvornår og hvordan forskellige opgaver skal udføres, til medarbejderne.

Ledelse kommer i stigende grad til at ske gennem fælles værdier. Det giver medarbejderne pejlemærker at gå efter. Hermed kommer der et personligt element ind i ledelsen.

Lederens relationer til de enkelte medarbejdere bliver personlige i og med, at relationerne med individualiseringen af arbejdsopgaverne må være mindre kollektivt præget end før.

Med fælles værdier og et personliggjort forhold mellem leder og medarbejder kan lederen ikke længere bygge sin ledelse på (åben) overvågning og magtudøvelse. Det ville være åbenlyst hykleri. Disciplineringen af medarbejderne sker i stedet gennem selvkontrol og tilpasning til institutionens værdier og normer.[2]

Lederen bliver målt på, om han eller hun lever op til de personliggjorte forhold og til institutionens værdier og mål. Et andet pejlemærke er, om lederen kan få medarbejderne til at tage selvstændigt ansvar i den stadige omstilling og tilpasning af institutionen til omverdenens skiftende krav og forventninger. Den personlige leder skal kunne besvare spørgsmål og begrunde sine beslutninger ordentligt.

Nye boller på suppen

I forhold til den kommunale forvaltning bliver lederen målt på sin evne til at få institutionen til at indfri de politikker og mål, der er indgået aftaler om med forvaltningen. Udviklingen har betydet meget for de pædagogiske institutioners funktionsbetingelser, og ledelsesvilkårene har ændret sig markant de sidste 20 år.

De nye boller på suppen er begreber som modernitet, deregulering, decentralisering, privatisering, medarbejder- og brugerindflydelse. Nye moderne medarbejdere med andre ønsker (end lederen) til arbejdslivet har haft stor indflydelse på vilkårene for den pædagogiske ledelse. Samtidig er der strukturer fra gode gamle dage, som har overlevet: Hierarkierne, overvågningen, ledelsesansvaret hos lederen og resterne af den politiske kontrol fra forvaltning og politikere.

Det gør ledelsesopgaven i det moderne offentlige system væsentligt mere kompliceret, end den tidligere var. Institutionslederen kommer i stigende grad i klemme mellem medarbejdere, brugere/bestyrelse, konkurrence fra andre institutioner og forvaltning. Det er vilkårene for ledere af pædagogiske institutioner i den flydende modernitet.

Så når spørgsmålet er "Hvordan fastholdes fagligheden i en brydningstid?", vil det bedste svar være, at spørgsmålet er gammeldags og forkert.

Ledernes faglighed af såvel personlig som faglig karakter, skal efter min mening ikke fastholdes, men udvikles.

Noter

1 Faglige udfordringer og muligheder for det socialpædagogiske arbejde og arbejdspladser 2004 – 2006. Vedtaget på SLs 12. kongres 2004.

2 Kasper Kofod, Danmarks Pædagogiske Universitet. Pædagogisk Ledelse i den flydende modernitet.

Faget og fagligheden

Af leder Jette Lundgaard, Job & Aktivitetscenter Sydvest, Ishøj, Københavns Amt.

I denne artikel vil jeg anskue vores fag fra forskellige vinkler, kigge lidt tilbage i tiden og forsøge at se ind i den fremtid, der venter os.

Faget, etikken og værdierne

Ifølge cand. pæd. Bent Madsen, så er et fag et fag, når der er tale om fælles forståelse for:

- viden
- metode
- etik

- og har han ret i det, så er spørgsmålet jo, om "vores fag" er et fag? Har vi som faggruppe en fælles forståelse for den pædagogiske praksis, vi udøver med vores fagligh-ed? Har vi haft fokus nok på opsamling af viden og videns formidling, på etik og de bærende værdier?

Nå, men det er jo en hel anden diskussion, men den leder alligevel tankerne hen på de mange gange, hvor vi (som faggruppe) har diskuteret, om vi ikke burde have et fælles etisk værdigrundlag

for den socialpædagogiske praksis vi udøver – med vores faglighed. I 1994 satte SL fokus på "etik og moral" i det pædagogiske arbejde, hvem husker ikke "Etikkens ansigter" og konferencen hvor brugerne spillede en central rolle, som aktive deltagere. Frem til 2004 har værdidiskussionerne været en vigtig del af debatten på personalemøderne og sat sit præg på målsætninger og fælles værdigrundlag. SL satte atter "etik" på dagsordenen i 2004 og rammerne for en fælles forståelse for "etikken" i vores fag, har vel aldrig været så tydelige som nu.

Den faglige bevidsthed

Som pædagogiske ledere har vi i dag en høj grad af faglig bevidsthed. Et kig tilbage i tiden, får mig til at tænke på, om vi ikke altid har haft det – og om der måske ikke for år tilbage var flere som "brændte" meget mere for faget, end tilfældet er i dag og her tænker jeg både på ledere og medarbejdere. Det er en konstatering, at der i dag er langt mellem "ildsjælene", dem der går forrest når nye veje skal banes og gamle vaner/brydes, dem der tør og vil gøre idé til praksis. Det er en anderledes "faglig bevidsthed" der præger det pædagogiske arbejde i dag. Jeg skal ikke her komme nærmere ind på de mange årsager og forklaringer på dette. Blot lige nævne, at når man eksempelvis hører forskere berette herom, så omtales "den nye generation af unge" som "zapperne", de er hurtige ude og inde af forskellige jobs, vil hele tiden "noget andet" og "noget mere", - og i relation til den pædagogiske faglighed, kompetenceudvkling etc., så har vi her nogle problemer, der ikke er nemme at håndtere i det pædagogiske praksisfelt. Og så er der det med den pædagogiske grunduddannelsen, er den ikke blevet lidt ringere? For slet ikke at tale om den politiske velvillighed eller mangel på samme, set i relation til hele socialsektoren.

I lige så mange år, som jeg har været med (og det er over 3 årtier) har vi i forskellige sammenhæng, diskuteret faglighed, "faglig kunnen", "faglig viden", "faglig udvikling",

"faglig ledelse", "faglig dokumentation" – og i de senere år: Det målbare - og kvaliteten i det pædagogiske arbejde/ fagligheden – og nu også hvordan vi skal kunne sætte kroner og ører på de "tilbudspakker" vi i fremtiden skal kunne tilbyde og/eller udbyde?

Faglig ledelse

Kollektiv ledelse, synlig ledelse til ledelse, som vi har det i dag, byggende på kultur og værdier i organisationen og med MED-indflydelse på alle niveauer. Det er tre meget forskellige måder at se på ledelse på, og det har været tre meget forskellige rammer, at udføre ledelse i. Der stilles i dag meget store krav til ledere/ledelse, ikke mindst, når vi skal arbejde med at dygtiggøre / kompetenceudvikle den enkelte medarbejder både personligt og fagligt. En kompetenceudvikling som er nødvendig, for at vi som arbejdssted skal kunne give det rette indhold i tilbuddet, i forhold til den opgave, vi skal løse. Personaleplanlægning er blevet et nøgleord: Har vi det personale / den viden der skal til, for at kunne give et godt og relevant tilbud, kunne omstille til de ønsker og behov der kommer, der skal omstilles og udvikles og samtidig har størstedelen af personalegruppen brug for "trygge rammer" og "ro i hverdagen". Det giver visse udfordringer.

Fremtiden

Med gennemførelsen af strukturkommissionen, og konsekvenserne heraf, som de begynder at tegne sig, kan vi se, at fremtiden tvinger os til, i meget højere grad at beskrive, belyse og dokumentere, hvad vi fagligt står for, hvilke opgaver vi både kan og vil løse. Det faglige indhold i tilbuddet skal gøres mere forståeligt for alle, tilbuddet skal være målbart og vi skal kunne bevise dets bæredygtighed. Vi skal i den grad ud i konkurrence, ikke bare indenfor egne rammer, men i høj grad også med private udbydere. Vi har allerede både set og mærket det i det små.

Kommunerne bliver bestillere, og vi skal udføre det bestilte. Vi vil ikke længere kunne tillade os at være for firkantede. Jeg tror det bliver nødvendigt at være meget åbne over for "bestilleropgaverne", og ikke se for snævert på målgruppen. Viser det sig, at vi måske ikke er dygtige nok til at løse opgaven, så skal vi dels kunne belyse hvorfor og dels kunne pege på, hvor eller hvordan vi ser den løst.

Fagligt netværk

De seneste års organisationsændringer med bl.a. større sammenlægninger af tilbuddene, har vist, at vi har et stort behov for et fagligt godt netværk. Dels et personligt og ledelsesmæssigt netværk, men også et fagligt netværk, hvor vi kan hjælpe og støtte hinanden i de daglige opgaver. Dag – som døgntilbud, vi er afhængige af hinanden, på kryds og på tværs, og vi skal og kan gøre meget mere brug af hinanden, end vi har haft for vane. Vi får brug for større viden om hinandens tilbud, vi får brug for at kunne løse opgaver i fællesskab og/eller henvise til, hvor opgaven evt. vil kunne løses, såfremt vi ikke selv vil være i stand hertil.

Fremtiden tegner på mange måder spændende og udfordrende for den faglighed, vi skal byde ind med. Måske føles det lidt som om vi skal til eksamen, - det er nu vores faglighed skal bestå i praksis – også udenfor de lidt mere snævre rammer, den før har befundet sig i - vi skal bevise dens duelighed.

Fremtidens faglighed

Af viceforstander Lene Dannemann, Landsbyen Sølund, Skanderborg, Århus Amt.

Det er altid for tidligt at bekymre sig og for sent at ærgre sig

Strukturdebatter, kommunal reform, regionale råd, rim og remser. Det lyder alt sammen som kaudervælsk når man står med ansvaret for hjælpeløse mennesker i en hektisk dagligdag, fyldt med både mening, glæde og hårdt arbejde.

Hvordan forene sådan en cocktail, til et fremtidssikret fagligt udviklende miljø uden at miste fokus på kerneopgaven?

Selvfølgelig et indlysende og spændende tema.

Denne opgave er jeg sikker på løses på ligeså mangfoldige måder som vi er mangfoldige på her i kongeriget.

Jeg vil derfor fremsætte nogle postulater som kan anskueliggøre den praksis og det farvand vi forsøger at manøvrere i, i Landsbyen Sølund, ved Skanderborg, en amtskommunal boform for 230 mennesker med psykisk udviklingshæmning. En arbejdsplads for ca. 650 mennesker fra forskellige faggrupper.

Den moderne Odysseus

Vi er alle på vores livs rejse med det ukendte, mod at komme hjem. Som Homer beskriver det i fortællingen om Odysseus, er vores rejse også farefuld med lokkende sirener, der kan vise sig at være vejen til undergang. Med forførelse som redskab lokkes vi på afveje og skal med den allerstørste selvdisciplin finde tilbage. Måske skal vi bindes til masten for at bevare fokus?

Organisationerne, som vi er sat til at lede og finde vejen for, er også på rejse. Hvornår skal vi stoppe ørerne med strå og siv, for ikke at lade os forføre, og hvornår skal vi skue i det fjerne, kun for at opdage, at vi er sejlet på et rev?

Faglighed er fremtid

Vores overordnede faglige fokus er arbejdet med Gentle Teaching (www.gentleteaching.com) som værdigrundlag, filosofi og pædagogisk praksis. Formuleret i ledelse, samarbejde og praksis.

Lad mig lige kort resumere nogle hovedtræk i denne metode.

Vi arbejder på alle planer om at møde den anden, hvor den anden er. Dette er jo et eksistentielt psykologisk postulat, som er formuleret af vores alle sammen Kierkegaard og velkendt af de fleste. *I daglig praksis betyder det at vi på alle måder forsøger at acceptere beboerens tilstand og kommunikation.* I USA hvor Gentle Teaching blev formuleret af psykologen John McGee, var og er adfærdsmodifikation stadig en udbredt pædagogisk praksis overfor de svageste af brugerne. Behandling med simpel forstærkning og betingning overfor fx børn med svær selvskade, i form af elektriske stød med kvægstokke, finder sted i den såkaldt udviklede verden.

Det gør vi heldigvis ikke i Danmark, men vi ser alligevel et behov for at reformulere grundlæggende humanistiske værdier baseret på udviklingspsykologisk viden og underbygget af den nyeste neuropsykologiske forskning.

Personalet kan udvikles, beboerne skal respekteres

Det gør vi i Landsbyen Sølund ved at vægte personalets udvikling, i stedet for beboernes. Det lyder paradoksalt. *Alt for længe har alt for mange forsøgt at lave om, behandle/ undervise og ændre adfærd hos de mennesker, vi er sat til at passe på.*

Vi forstår det på den måde, at vi (personalet/ organisationen) har muligheder og ressourcer til forandring, og derfor først og fremmest er det vores ansvar at forstå og ændre vores kommunikation med beboeren, som er udstyret med anderledes vilkår for udvikling.

Vi går altså ud fra at beboeren har ret og lov og meningsfuldhed i at være lige præcis, som han eller hun nu er. Beboerens tilstand og ikke adfærd kalder på respekt og nænsomhed. Denne ubetingede accept og kærlighed er jo en forudsætning for enhver udvikling.

Så på den ene side er opgaven, at vi skal acceptere, og samtidig bevare et håb om at vi med vores faglighed og menneskelighed vil være i stand til at skabe vilkår for en mindre lidelsesfuld tilværelse for de af vore beboere, som har fået den skæbne.

Rævesakse i græsset

En sådan relationsorienteret pædagogik der hviler på engagement og involvering, også følelsesmæssigt bærer i sig selv risiko for en række rævesakse, som skjult i græsset truer med at springe på medarbejdernes ankler og forhindre dem i den videre gang. Det kunne være overinvolvering, parallel adfærd, således at vi både kan se samarbejdsrelationer præget af selvskade eller af udadrettet adfærd. Den slags kan snige sig ind på os, bedst som vi tror det går rigtig godt.

Det er et velkendt faktum at struktur og forudsigelighed er et værktøj eller redskab, som kan minimere angst og medvirke til at skabe tryghed. Både for beboere, men måske i lige så høj grad for medarbejdere og organisationer.

Det ukendte

I kaos tider har vi brug for kaos piloter. Det er en ledelsesmæssig opgave at finde balancen mellem information og at undgå unødige bekymringer og spekulationer hos medarbejderne. Vores erfaring er, at det gøres bedst igennem åben dialog og information, mens vi er tilbageholdende med at skabe grobund for spekulationer.

Vi har oplevet pressespekulationer om vores organisations fremtid. Fx at der kunne indrettes luksusboliger i vore bygninger. Det skabte naturlig en vis uro, men ikke mere end at vi kunne håndtere det.

Vi tog i samarbejde med vores driftsområde kontakt med borgmesteren og fik åbne drøftelser. Vi har fra topledelsens side været involveret i møder med interesseorganisationer, minister og brugerråd.

I en sådan tid kommer vores synlighed os til gavn. En årlig Sølund festival med besøg af det amtslige udvalg, hvor vi løbende har haft mulighed for at orientere om vores faglighed og udvikling er ligeledes med til at sikre os en plads også i det kommende kommunale / regionale landkort. Vi har været meget heldige at amtsrådet besluttede en stor renovering af boligerne i vores landsby, således at der indrettes selvstændige lejligheder til beboerne.

En sådan investering i fremtiden giver os ikke anledning til at bekymre os, tværtimod ser vi det som en anerkendelse af vores arbejde, og en forsikring ind i fremtiden.

Sagt på en anden måde er vi også travlt beskæftiget med denne proces, og kan derfor måske nemmere vente og se hvor lovgivningen i kommunalreformen placerer os.

Engle og dæmoner

I denne tid hvor forandringer i det organisatoriske landskab lokker og eventuelt truer, er det en særlig balancegang at guide, styre og beskytte den mod for meget turbulens.

Generelt har vi forsøgt at fremtidssikre organisationen ved at have det faglige fokus højt på listen over aktiviteter.

Gennem konsulenter og kursusafdeling, gennem MUS samtaler, forundringssamtaler, gennem udviklingssamtaler og gennem supervision, debriefing og en velfungerende sikkerhedsorganisation holder vi hovedet højt og skuer både i det nære og det fjerne. Væk med polarisering mellem engle og dæmoner, mellem det gode og det onde. Mellem dem og os, kommuner og amter, brugerne og medarbejdere.

Fælles opgave

Vi har alle en fælles opgave, et fællesskab at værne om. En fragmenteret verden i evig forandring kræver af os, at vi er i stand til at hente næring fra det nære og holde afstand til forvirring, angst og ensomhed. En globaliseret verden med flydende grænser både internationalt og organisatorisk kan skabe grobund for forvirring, men også bane vejen for nytænkning og forandring.

Arbejdet med hæmmede mennesker kan smitte os med skæve vinkler, udadrettet kultur og dæmoniseringer af den anden. Lige såvel kan vi hente næring til glæde og kontakt og en følelse af at der er brug for os.

Dette er både den velsignelse og den udfordring arbejdet med andre mennesker byder os. Og opgaven på det faglige plan er at se fremad uden at udvikle kikkert syn. Vi skal hjælpe vores organisationer med at finde balancen mellem de hårde og de bløde værdier. Konkurrence, lønsomhed, kvalitetssikring og dokumentation er begreber vi hurtigst muligt må se at få ind i vores refleksion og dagligdag.

Det har vi for eksempel forsøgt ved at opfylde mål og strategiprocesserne, selvevaluering og kvalitetssikring i forhold til § 111 handleplanerne. Således at vi ikke bare får kvalme af nye skemaer der skal udfyldes, men finder den faglige vinkel til emnet som kan motivere såvel os selv som vore medarbejdere. Eller vi arbejder med værdigrundlag som baggrund for drøftelser om service og fx lovgrundlag.

At kombinere det hardcore som er administrationens og offentlighedens fokus med softcore som er den fagligt, menneskelige vinkel. Den ene betinger den anden og omvendt.

Lederen som eksempel

En vigtig opgave for os som ledere er at oversætte mellem de hårde værdier og de bløde. At forstå at der ikke findes en reel modsætning her, men forskellig kultur og ofte forskelligt sprog.

Som ledere kan vi gøre det ved at være et godt eksempel. At anerkende det store i det små. Se værdien i detaljen. Og på den måde har vi forhåbentligt været med til at fremtidssikre vore boformer hvad enten de ender med at blive kommunale eller regionale.

Vi har i øjeblikket forskellige drøftelser om hvordan landskabet kommer til at se ud, og ligeså snart vi har nogle pejlemærker i form af love og beslutninger forventer vi at involvere relevant personale i arbejdet med at omstille vores organisation til fremtiden. Det er sandsynligvis på det administrative niveau vi forventer flest forandringer. Omkring visitation/ indskrivning. Omkring finansiering / forhandling med de forskellige handlekommuner osv.

Denne kommunalreform bliver en læreproces for store dele af den pædagogiske verden, inklusive SL - i at give slip på gamle mønstre for at give plads til nyt. Det behøver ikke være en proces fyldt med angst og usikkerhed. Det kan nemlig ikke undgå at blive spændende, krævende, sjovt og udfordrende for os alle. Så ingen vej tilbage, kun fremad!

Kultur eller Kaos

Af ledelseskonsulent Poula Helth, PHR Ledelse Aps.

Forstanderens udfordring i forbindelse med kommunalreformen

Vi går og venter på den endelige struktur. Der er nemlig stadig politik i strukturreformen fra Folketingets side. Samtidig er der rundt omkring i landets amter og kommuner nedsat hundredvis af arbejdsgrupper, projektgrupper og styregrupper, der på kryds og tværs forsøger at finde de vises sten: Hvordan skal vores område organiseres i fremtiden.

I skrivende stund er der en ting, der er helt sikkert: Usikkerheden om organiseringen af de sociale opgaver. Der er store forskelle fra region til region, og så længe rammerne ikke er på plads, kan det være svært at vide, hvor det hele ender. Og hvad det betyder for de fremtidige vilkår for forstanderen. Ender det hele da i kaos?

New Public Management på det sociale område

En anden ting, der er sikkert, er at New Public Management spiller en rolle i det moderne samfunds styringsfilosofi, og vil jeg påstå i den kommende kommunalreform. Med New Public Management kan man tilsyneladende gøre den offentlige sektor effektiv og forretningsorienteret. Det gælder også det sociale område. Institutioner drives som små forretningsenheder, der har rentabel drift, kundeorientering og sorte tal på bundlinien som vigtige mål.

Umiddelbart kunne man så tro, hvis man bliver inden for denne styringsfilosofi, at den kommende reform er kunde- og borgervenlig. At der er borgernes reform og ikke embedsmændenes reform. At gamle Max Weber's bureaukrati er blevet sat på stand by, så den moderne tid får sit indtog med større indflydelse fra borgerne som væsentligste målsætning. Med andre ord nytænkning i form af respekt for den enkelte borger, uanset køn, hudfarve og handicap. Men hvordan holder servicedeklarationen i praksis?

Styringsrod

Midt i usikkerheden lykkes det at fortsætte arbejdet rundt omkring på landets institutioner på det sociale område. Den daglige drift bliver passet, borgerne anbringes og lever livet som om intet var hændt. Det skyldes vil jeg påstå ikke manglende interesse for kommunalreformen, men nærmere manglende information – og måske manglende vedkommenhed. Og hvem ved, måske manglende overblik, så ingen ledere rigtig ved, hvad de lige nu bør vide, som kan informeres til medarbejdere og borgere. For hvem er denne reform egentlig til glæde for? Til glæde for borgerne, vil regeringen sikkert hævde. Men i virkelighedens verden er der milevidt fra Christiansborg til borgeren, som er bruger af et af landets bo- og aktivitetstilbud.

Forvaltningernes embedsmænd er dem, der for tiden er mest berørt, og som bekymrer sig om fremtiden. Ingen tvivl om, at amtsgårdens ledere og medarbejdere svæver i uvished. Med det til følge at mange søger væk, fordi deres fremtid er usikker. Hvilke styringsovervejelser har der mon ligget bag denne situation, hvor fremtiden er defineret på stand by? Måske er mange ledere sikret deres fremtidige løn. Men hvor er drivkraften og motivationen til at komme videre? Mange steder i landet har man taget skeen i egen hånd. Det sker så ind imellem, at der kommer en næse fra ministeriet: Det her må I ikke!! Men hvad må vi så? Vente på en afklaring bliver der sagt!

En tanke jeg har fået her på det sidste er, om en privat virksomhed, der skal fusionere, lader ledelse og medarbejdere svæve i uvished i op til 2 år? Næppe, for det ville koste penge, good-will, omsætning og måske virksomhedens eksistens.

Det er vigtigt at handle

Medarbejderne passer deres arbejde, de er optaget af faglighed og omsorg i arbejdet med borgerne. Lederne er i højere grad involveret i arbejdet med reformen, og de kender derfor til noget af den usikkerhed, der florerer. Men ellers er det også den daglige drift,

der er i fokus hos dem. Og heldigvis. For hvis usikkerheden går op for medarbejdere og borgere, opstår der først kaos, specielt hvis de ikke har mulighed for at handle. Uden mulighed for at handle, bliver man modløs og opgivende.

Hvordan kan forstanderne arbejde helhjertet med denne udfordring? Så de sociale institutioners visioner og strategier rummer de faglige hensyn og samtidig tager hensyn til styring og ledelse af de ressourcer, der er til rådighed, i samarbejde med borgerne?

Det er positivt med de mange projektgrupper og arbejdsgrupper. Men ikke alle kan eller skal være med. Den klassiske udfordring er, hvordan alle i en organisation bliver involveret. Hvordan de kan se meningen med den fremtidige reform og opnå det nødvendige ejerskab, mens embedsmænd og politikere får den overordnede struktur på plads.

Mit forslag er, at man går i gang med en "stille proces", hvor man taler sammen om kulturer og værdier. Hvor man lader medarbejdere og ledere på den enkelte institution og på tværs af institutioner tale sammen.

Hvad skal de så tale om?

Når strukturen endelig skal på plads, kommer det sikkert til at gå hurtigt. Og mit gæt er, at mange vil føle, at de mangler tid. Så derfor foreslår jeg, at forstanderne og deres medarbejdere – og borgerne selvfølgelig - udnytter ventetiden til at tale kultur og værdier.

Værdiprocesser står sjældent højt på dagsordenen, når kommuner skal omstrukturere. Selv om kvalitet og service vil spille en væsentlig rolle for bestillerne på det sociale område, gætter jeg på, at økonomien kommer til at spille en meget vigtig rolle, måske en hovedrolle?

Forberede en ny kultur

Ventetiden kan bruges til at gennemføre en dialog, så afdelinger og boenheder kan få lejlighed til at få de nye værdier konkretiseret. Dermed er kulturintegrationen allerede godt i gang, når det for alvor brager løs. Der udvikles et fælles sprog, som er en fordel, når man skal kommunikere med de nye kolleger i regioner, kommuner og nye samarbejdspartnere på institutionsniveau.

Denne proces kan gøre det nemmere at give slip på den gamle kultur og de gamle arbejdsvaner, så de nye samarbejdsformer får en reel chance. På den måde kan både kultur og faglighed komme i fokus i den udvikling, som kommunalreformen lægger op til. Og samtidig kan det give ny mening at se sig selv som forstander med et ansvar for en daglig drift, hvor både borgerens ve og vel og de økonomiske vilkår er grundlæggende forudsætninger.

Ventetiden kan med andre ord bruges aktivt til at forberede sig, i stedet for passivt at vente på, at andre sender forstanderne til "start". Herved kan der også udvikles en bottom up proces, som vil være en nødvendig "medspiller", hvis reformen skal lykkes efter sin hensigt. Og til borgere, medarbejderes og forstanderes tilfredshed. Top down er nødvendigt for at tingene kan komme på plads, men i længden er bottom up livsvigtig for kulturen.

VASAC støtter også svært udviklingshæmmedes integration

Af afdelingsleder Maybritt Kay Hinrichsen, VASAC Center 4, Regnbuen i Ringsted.

Erhvervs- og Aktivitetscentret Regnbuen er en del af Vestsjællands Amts Sociale Arbejdsmarkeds Centre, VASAC Center 4. Vi støtter 68 personer der er udviklingshæmmede – enten på det almindelige arbejdsmarked eller på Regnbuens egne værksteder eller aktivitetstilbud.

Aktivitetsteam 1 og VASAC's værdigrundlag

I VASAC har vi kigget sociallovgivningens målsætninger efter i sømmene. Det er undersøgt grundigt hvordan vi kan styrke lovgivningens intentioner, og der er udarbejdet et værdigrundlag for VASAC. Et vitalt tema i VASAC's værdigrundlag er "integration". Den enkelte skal opleve sig selv som en del af fællesskabet, som et integreret og inkluderet menneske. Det har sat en masse i gang. På Regnbuen har vi for eksempel igangsat projekt "Ud i livet". Her tilbyder vi med stor succes praktik og jobs på almindelige virksomheder, uden for institutionelle rammer. Det er primært jobs til mennesker, der er lettere udviklingshæmmede. Men hvad med brugerne af aktivitetstilbudene? Hvad med dem der er svært udviklingshæmmede, har uhensigtsmæssig adfærd og fysiske handicaps? Er de ikke inviteret med til integrationsfesten? Jo, de er også med. Måske er det ikke så iøjnefaldende, som når en person der er lettere udviklingshæmmet får job i Brugsen. Men de følgende små historier viser hvordan begreber som "social integration", "uden for institutionelle rammer" og "omvendt integration" i høj grad er en del af virkeligheden i Aktivitetsteam 1 på Regnbuen.

På skovtur

Vi er på skovtur. Der er dejligt i skoven. Jorden er frossen. Der er ingen vind. Skovsøen er blikstille og solen skinner fra en klar skyfri himmel. Skoven dufter af jord.

Vi synger "Åh Susanne, vil du gifte dig med mig" og andre sange. Indimellem sludrer vi lidt om hvad vi ser og andre ting eller lytter til skovens lyde.

Vi møder andre mennesker i skoven. De hilser alle sammen på os. Nogle kommenterer det fine vejr. Lidt længere henne ad skovstien er en mand i gang med at kløve brænde. Vi nærmer os. Jeg hilser på ham og siger: "Nå der er sørme nok at tage fat på – heldigvis har du vejret med dig!" Han stopper arbejdet og smiler. "Ja det er dejligt vejr, at lave noget i" svarer han. Vi stopper op og sludrer lidt mere med ham.

Pludselig går han hen til Susanne og siger: "Goddag Susanne". Han giver hende hånden, og spørger om hun har det godt? Jeg holder Susanne i den anden hånd og ser forundret til, da Susanne tager hans hånd og svarer klart og tydeligt: "Ja jeg har det godt". Han bliver ved med at holde Susanne i hånden og spørger hende, om hun kan huske ham. Susanne ryster på hovedet og siger: " Ka´ik´, ka´ik´". Manden smiler igen og fortæller at han hedder Bjarne. Susanne ryster igen på hovedet og slipper hans hånd, alt imens hun bliver ved med at ryste på hovedet. Hun står tæt op af mig.

Bjarne henvender sig til mig og siger, at han kendte Susanne engang for nogle år siden, igennem hans gamle arbejde. Jeg siger til Susanne: " Ej hvor skægt Susanne, at vi lige skulle rende ind i Bjarne herude i skoven." Susanne siger ikke noget, men står og betragter Bjarne.

Vi siger farvel og går tilbage til bussen.

Jeg ved ikke hvad jeg havde regnet med? Måske, at Susanne ville sætte sig på den frosne jord og begynde at skrige. Sådan reagerer

Social integration kan også foregå indenfor murerne. Begrebet kaldes omvendt integration. Max kommer om fredagen og synger og spiller harmonika. (Foto: Georg Hemmingsen)

Susanne nemlig af og til på Regnbuen, hvis der sker noget uventet, eller hvis hun bliver forvirret.

Men jeg husker, at jeg tænkte: Sådan plejer hun da ikke at være, så tydelig i sin udtale og imødekommende.

Måske er det ikke helt så nødvendigt, at være på vagt, når man er sammen med Susanne ude at handle eller lignende?

Susanne har Down Syndrom. Hun er udstyret med et ekstra kromosom. Eller hun er mongol, som hendes handicap også betegnes. Susanne er midt i 40'erne. Hun er god til at sige til og fra. Både verbalt, via kropssprog og enkelte tegn.

Susanne er tit glad, snakkesalig og drillesyg. Hun gentager de samme sætninger igen og igen.

Men Susanne kan også let blive utryg, forvirret eller måske usikker i nogle situationer.

Når det sker, kan hun finde på at spytte, sparke, slå, hive i håret eller kradse dem der er indenfor rækkevidde eller hun går ud og smækker med døren og skriger så højt hun kan.

Lige præcis derfor så jeg forundret til da Bjarne tog hendes hånd og sagde: "Goddag Susanne…" Men jeg blev også glad. Glad fordi jeg ved, at social integration styrker livskvalitet, sundhed og forlænger livet. Glad for de uformelle og naturlige kontakter der opstår, når vi færdes i lokalområdet. Glad fordi vi kan støtte Susanne og alle de andre til at få kontakt med andre mennesker.

På café

I Aktivitetsteam 1 tager vi af og til en tur til byen. Det tager lang tid at få alle klar. Fra vi starter forberedelserne og til vi er klar til at køre, kan der nemt gå en halv time til tre kvarter. Men det er vigtigt og det hele værd. Hvis vi skal medvirke til at styrke udviklingshæmmedes sociale integration, skal vi også udenfor murerne engang imellem. En dag tog vi bussen til Næstved Storcenter. Vi skulle købe

en masse nyt til vores aktivitetsteam. Blandt andet en ny lampe og i Panduro skulle vi købe ting til kreative aktiviteter.

Da vi havde været rundt i de forskellige butikker, gik vi alle ind på en lille café for at spise frokost. Vi var de eneste gæster på caféen.

Gert sad imellem mig og en anden pædagog. Gert har Down Syndrom og har ikke noget verbalt sprog. Men der kommer en masse lyde fra ham, og det eneste Gert siger klart og tydeligt er "DAV" og så laver han nogle voldsomme spjæt, så mange godt kan blive forskrækket, da det ofte ser ud som om han slår.

Café-ejeren kom hen til vores bord med noget at drikke, Han satte en øl til Gert, som Gert satte for munden og tog nogle ordentlige drag af. Café-ejeren klappede Gert på skulderen og sagde: "Nå det var lige noget du kunne lide hva´" Gert kiggede op på café-ejeren og sagde: "DAV". Hvorefter han drak videre. Café-ejeren havde stadig sin hånd på Gerts skulder, han svarede: "Dav gamle dreng, hvad hedder du?" Gert kiggede igen på café-ejeren og slog en ordentlig bøvs. Først så café-ejeren lidt forvirret ud, men da vi andre grinede og forklarede café-ejeren at Gert ikke kunne sige andet end "DAV" og at bøvsen ikke var rettet imod ham, smilede han. På den måde lærte Gert og café-ejeren hinanden at kende, og jeg er ikke i tvivl om, at når vi næste gang kommer på hans café for at købe frokost, kan han sikkert godt huske Gert.

Sådanne flygtige relationer opstår tit når vi er på tur. Ikke kun for Gert, men også for de andre i gruppen. Det starter med et flygtigt bekendtskab og udvikler sig måske til mere langvarige og nære kontakter. Men selv om det ikke udvikler sig til langvarige og nære kontakter er det vigtigt at huske at også flygtige bekendtskaber har værdi.

Omvendt integration

Integration er ikke kun den mellemmenneskelige kontakt, der finder sted udenfor en institutions mure. Social integration kan også foregå indenfor murerne. Begrebet kaldes omvendt integration. Institutionen åbner sig i forhold til det omgivende samfund og inviterer andre mennesker indenfor. Sådan gør vi også på Regnbuen. Inviterer folk indenfor. En af dem vi har inviteret indenfor er Max.

Regnbuen har tre aktivitetsteam. I alle tre grupper tilbydes mange forskellige aktiviteter, der er tilpasset de enkelte deltagere. Dog er ét tilbud meget populært blandt de fleste af deltagerne. Vi har lært en pensioneret skolelærer at kende. Han hedder Max. Max både synger og spiller harmonika og det gør han rigtig godt. Faktisk så godt, at vi nu er så mange der synger, spiller instrumenter og danser til Max´ musik og sang, at vi er nødt til at være i vores idrætshal, for at vi alle kan være med.

Max er på besøg på Regnbuen fast hver fredag. Størstedelen af deltagerne i tilbuddet har ikke noget verbalt sprog, men når Max spiller, formår mange at spille med på en rasle, tromme eller lignende. Ofte kommer der også lyde fra deltagerne og dem der kan, danser gerne med når Max spiller op til dans. Andre ser på eller får hjælp og støtte til at danse.

Dette tilbud er så populært, at enkelte via "tegn til tale" og egne lyde, ofte møder på Regnbuen mandag morgen og siger: "På fredag skal vi feste og have fint tøj på"!

Max har fået mange venner på Regnbuen. Der er stor gensynsglæde, når han på en almindelig fredag kommer med sin kuffert med harmonikaen.

Max er en populær herre, her i huset og derfor kommer han også og spiller når Regnbuen holder fester eller andre arrangementer. Blandt andet spillede Max op til dans og sang til Regnbuens julefest i 2004. Max spillede i kantinen og stort set alle der var med til festen var i kantinen og danse og synge med Max i stedet for at danse i diskoteket i idrætshallen.

Til denne julefest afholdte Regnbuen også et meget flot modeshow, hvor der var inviteret aviser, venner, pårørende og andre gæster til at se: "Udviklingshæmmede indtager catwalken" eller som en anden overskrift lød: "Lille spejl på væggen der, hvem er smukkest i landet her". Alt i alt deltog ca. 250 mennesker til dette flotte arrangement.

Hensigten med sådan et arrangement på Regnbuen var at styrke de 16 modellers selvtillid og hjælpe deltagerne med at bryde grænser, for derved at få nye oplevelser og erfaringer. Men ikke mindst medvirker sådan et arrangement til at styrke social integration. De mange pårørende, venner og bekendte der deltog, kom ikke kun for at se modeshowet. De kom også for at være sammen med deres handicappede bekendte eller familiemedlem.

Løfter arven efter Bank-Mikkelsen

Historisk er der indenfor de sidste 50 år sket et fuldstændigt skift i opfattelsen af udviklingshæmmedes integration i samfundet. Holdningsændringen skyldes ikke mindst juristen Niels Erik Bank-Mikkelsen, der var forsorgschef i perioden 1959 – 1980. Bank-Mikkelsen var en national og international frontløber for udviklingshæmmedes integration. Han tog verden rundt som talsmand for at udviklingshæmmede skulle have normale vilkår og være en integreret del af samfundet. Boliger til udviklingshæmmede skulle ligge i almindelige boligkvarterer og beskyttede værksteder skulle placeres i områder hvor andre mennesker arbejdede.

Bank-Mikkelsen havde været aktiv i modstandsbevægelsen og blev interneret i Frøslev-lejren i Sønderjylland under anden verdens-

krig. Han havde på egen krop prøvet hvor frygtelig det var at være isoleret. To år efter at han var tiltrådt som forsorgschef, lukkede han ø-anstalterne på Sprogø og Livø. Mennesker med udviklingshæmning skulle ikke isoleres på øanstalter eller store centralinstitutioner.

Nu løfter vi arven efter Bank-Mikkelsen. Vi går et skridt videre. For at styrke social integration mellem udviklingshæmmede og ikke-udviklingshæmmede tilbyder VASAC nu også beskyttet beskæftigelse i almindelige virksomheder med støtte fra værksteds- og aktivitetscentret. Dem der er svært udviklingshæmmede, har uhensigtsmæssig adfærd og fysiske handicaps har brug for særlig støtte. Brug for særlig støtte fra veluddannet personale med gode sociale talenter for at skabe kontakt til andre mennesker. Vi skal nemlig fungere som brobyggere og arbejde bevidst med integration.

Arbejdet baseret på forskning

Bank-Mikkelsen har i høj grad medvirket til at sætte fokus på, at det er vigtigt at arbejde for udviklingshæmmedes integration i samfundet. Men værdien af social integration er også baseret på en række videnskabelige undersøgelser. Denne forskning dokumenterer klart, at social kontakt er livsvigtig. I bogen "Institutionsbørn og hjemmebørn" beskriver pædagogen og psykologen Inger Bernth de undersøgelser Margaret Ribble gennemførte i 1940'erne, hvor børn døde af mangel på kontakt. Et andet eksempel er Carsten Henriksens Rødovre-undersøgelse som Hans Christian Hansen refererer til i bogen "Udviklingshæmning og socialt netværk" Her dokumenteres det, at der blandt pensionister der fik beriget deres sociale netværk var færre dødsfald, færre indlæggelser på sygehus, færre dage på sygehus, færre indflytninger på institution og færre besøg af vagtlæge. Også viden baseret på udsagn fra mennesker der selv har oplevet social isolation bekræfter at social integration er livsvigtig. Solborg Ruth Kristiansen skriver i sin biografi "Solborgs bog" hvordan hun savnede sin mor. Inden Solborg blev anbragt på Ebberødgård boede hun 12 år på børnehjem. I de 12 år fik hun kun besøg af sin mor to gange.

Vi skriver nu 2005 og vores viden om værdien og vigtigheden af integration er heldigvis en anden. Vi indespærrer ikke længere udviklingshæmmede på ø-anstalter, men vi har stadig masser af udfordringer og opgaver at løse på integrationsområdet.

Litteratur

Bank-Mikkelsen, N.E. 1973. Noget om åndssvage. I: Jørgen Jepsen (red.) *Afvigerbehandling*. København: Thanning & Appels Forlag.

Bernt, Inger. 1972. *Institutionsbørn og hjemmebørn. Kontakt stimulation og udvikling*. København. Socialpædagogisk Bibliotek. Munksgaard.

Hansen, Hans Christian. 2000. *Udviklingshæmning og socialt netværk*. Forlaget Udvikling.

Hanumura, Haruki. 1998. *Niels Erik Bank-Mikkelsen. Father of the Normalization Principle*. The N. E. Bank-Mikkelsens Memorial Foundation supported by the Danish Ministry of Education.

Kirkebæk, Birgit. 2001. *Normaliseringens periode*. Holte. Forlaget SOCPOL.

Kristensen, Solborg Ruth. 1987. *Solborgs bog*. Forlaget LEV. Løgstør Bogtrykkeri.

Max har fået mange venner på Regnbuen. Der er stor gensynsglæde, når han på en almindelig fredag kommer med sin kuffert med harmonikaen. (Foto: Georg Hemmingsen)

Norge foran os

Af Centerleder Henning Jahn, VASAC Center 3, Slagelse, Vestsjællands Amt.

Sor Rapport, der udgives af Samordningsrådet for arbeid for mennesker med psykisk udviklingshemning i Norge fylder i år 50 år. I den anledning blev forretningsfører for Udvikling Henning Jahn opfordret til at skrive en artikel om Norge set fra Danmark. Artiklen gengives nedenfor.

Vinterleje, sport, sne, og fede fester.

Norge var igennem mange år mit faste opholdssted i ca. en måned om året. Baggrunden var dels at holde lidt ferie, men især at være med til at arrangere Vinterlege for udviklingshæmmede. Vinterlegene er et årligt tilbagevendende arrangement hvor ca. 500 udviklingshæmmede fra Danmark får mulighed for at stå på ski, kælke og opleve vinternorge og en del af den norske kultur.

Det var sjældent at vi på skisportsstedet mødte udviklingshæmmede fra Norge indtil det en dag gik op for os at det lokale fylke faktisk havde deres eget lille vinterlegearrangement i ugerne før vi ankom.

Vi fik knyttet kontakt til arrangørerne og etableret et samarbejde omkring brug af udstyr. Vi fik også lov til at have et par medarbejdere med på det norske arrangement, så vi kunne lade os inspirere.

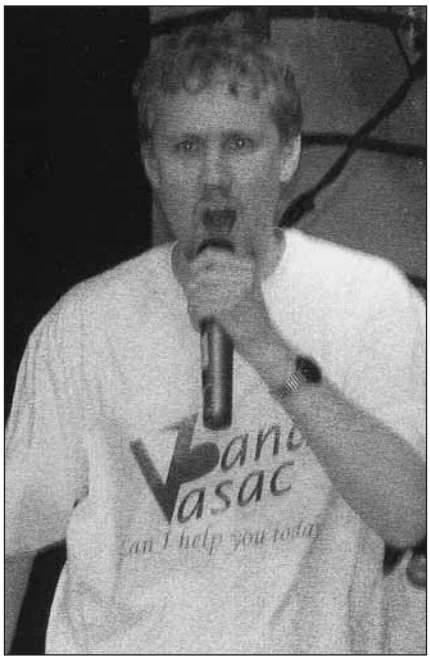
Da jeg efterfølgende spurgte de to medarbejdere hvad de især havde fæstet sig ved, da de deltog i det norske arrangement var det der havde gjort det største indtryk at personalet havde en meget fin forståelse for at de var med som hjælpere og altid skulle "gå bag" den udviklingshæmmede eller "ved siden af". Aldrig foran !

Dette udsagn skal naturligvis forstås i overført betydning og relaterer sig til den holdningsmæssige praksis og den pædagogiske grundholdning, som var hos det ledsagende personale. Holdninger der er helt i overensstemmelse med et grundsyn, hvor respekten for det enkelte menneske også når det har et handicap er særdeles synligt. Det er også en praksis vi kender i Danmark og der er generelt gennemført mange omfattende uddannelses- og kursusprogrammer hvor der er arbejdet med holdninger og pædagogisk praksis ligesom vi med vore Servicelov har fået en langt større sikring af de udviklingshæmmedes rettigheder.

Egenkultur

Der hvor Norge og Danmark måske adskiller sig er der, hvor det handler om "at gå foran" eller at iscenesætte. Ikke at det ikke eksisterer i Norge, men snarere en påstand om at vi vægter det mere i Danmark.

Retten til egenkultur og muligheder for samvær med ligestillede har længe været et focuspunkt i Danmark i arbejdet med udviklingshæmmede. Landsforeningen Evnesvages Vel (LEV) som er den



Den bliver trykket af, når danskerne fester.

danske interesseorganisation gav et vink med en vognstang da den besluttede sig for at give de tre bogstaver LEV en ny betydning. I dag står LEV for Livskvalitet - Egenkultur - Værdighed.

Retten til egenkultur skal naturligvis ikke forstås på den måde at de tilbud der er i samfundet ikke skal være tilgængelige for udviklingshæmmede og egenkultur må aldrig blive til en forståelse der reelt rummer isolation af en gruppe af mennesker med handicap. Egenkultur skal blot være en ekstra dimension eller mulighed for en gruppe af mennesker. Mærkeligt nok er de udviklingshæmmedes ret til egenkultur almindeligt accepteret i Danmark, mens visse politiske partier i Danmark nærmest har den opfattelse at mennesker med en anden kulturel baggrund som flygtninge og indvandrere skal tvinges til at overskride hvad der for dem er tabuer.

At gå foran, at iscenesætte, at arbejde med egenkultur dyrkes i stor stil i Danmark. Oftest er det personale fra botilbud og eller arbejdstilbud der sætter sig sammen og skaber rammer for samvær mellem udviklingshæmmede. Der findes utallige konstruktioner, foreninger, arrangementer og festivaler, hvor udviklingshæmmede kan opleve og have samvær med ligestillede. Sølundfestivalen, Melodi Grand Prix for brugerbands, Maria Magdalene festivalen, Sjællandsfestivalen, Vinterlege for udviklingshæmmede, Sansefestivalen, TV Glad, Tour de Bornholm for blot at nævne nogle få af de der rager op i landskabet for så er der jo også de mange mindre ting der arrangeres lokalt.

Som jeg tidligere har nævnt har der aldrig været sat spørgsmålstegne ved om udviklingshæmmede havde retten til egenkultur. Det kan jo så meget mere undre når vi befinder os i landet hvor normaliseringsprincippets fader N.E. Bank-Mikkelsen er født. Faktisk er jeg nok også helt overbevist om at Bank-Mikkelsen ville have støttet alle initiativer, der kunne sikre udviklingshæmmedes egenkultur så længe de ikke medførte begrænsninger i deres rettigheder eller adgang til at benytte sig af samfundets almindelige tilbud.

Nå, denne artikel skulle jo handle om Norge set fra Danmark og her vil jeg lige vende tilbage til udsagnene fra de medarbejdere der deltog i det norske vinterlegearrangement. De nævnte nemlig en ting mere. De fortalte at afterskiing og festerne var knapt så vilde og løsslupne som når vores Vinterlege festede igennem.

Man skal naturligvis ikke generalisere, men er det mon sådan at det vi i Danmark kalder det puritanske Norge titter frem, når det handler om mennesker der er udviklingshæmmede. Er der alligevel en utalt beskyttelse mod visse dele af livets sider. Jeg ved det ikke!

Norge foran os

"Norge foran os" skrev jeg som et åbent spørgsmål engang i en artikel i det danske tidsskrift UDVIKLING. Baggrunden for artiklen var et studiebesøg jeg havde aflagt i Bergen sammen med en gruppe forstandere fra botilbud i Vestsjællands Amt.

Spørgsmålet var ment som et åbent spørgsmål, men jeg skal da ikke lægge skjul på at jeg var imponeret og stadig er det over de tiltag der sket i Norge for at sikre udviklingshæmmedes rettigheder og for at skabe ordentlige levevilkår for udviklingshæmmede. Hvis jeg skal fremhæve noget så er det bl.a. boligområdet, hvor de oplysninger jeg har tilvejebragt viser en flot og høj boligstandard.

For nylig deltog jeg i en konference med deltagere fra Norge, Sverige, Finland, Island og Danmark om EU`s ungdomsprogram, der jo også omfatter udviklingshæmmede. En rundspørge viste at alle repræsentanter fra de øvrige lande mente at Danmark er længst fremme i arbejdet med udviklingshæmmede.

Den konklusion er jeg ikke udelt enig i for som jeg nævnte tidligere mener jeg at boligstandarden er langt højere i Norge og så har Norge nemlig også noget som er stort set ikke eksisterende i Danmark. Det drejer sig om forskning og dokumentation, hvor der i Norge er et miljø for dette og nogle af de mest fremragende folk indenfor området. Her bliver jeg for alvor misundelig, men forståelsen for vigtigheden af forskning i arbejdet med udviklingshæmmede kommer vel også til Danmark en dag.

Er Norge så foran os er nok i virkeligheden et spørgsmål der ikke kan besvares med et ja eller nej. Det er meget mere nuanceret. Der er forskelle i den takt de to lande udvikler deres tilbud til udviklingshæmmede og så er der nok forskelle på hvilke områder der vægtes på et givent tidspunkt i de to lande. Det vigtige er jo nok i den sidste ende at et samarbejde på nordisk plan fortsat rummer en god ramme for gensidig inspiration.

Stor medaljehøst til danskerne ved Special Olympics

Af Henning Jahn.

Samtlige danskere ved legene i Nagano fik medaljer

Alle ni danske deltagere ved Special Olympics 2005 i Nagana, Japan, fik medaljer. I alt blev det til seks guld, fem sølv og en bronze. Imponerende resultat fra den danske lejr, der til trods for styrt og sygdom har holdt humøret oppe og formået at levere resultater langt ud over, hvad man kunne forvente.

Det var noget af en sensation at Danmark for første gang var repræsenteret ved Special Olympics Wintergames i Nagano i Japan. Det var en endnu større sensation og præstation, at det lykkedes de danske deltagere at erobre så meget metal som tilfældet var. Faktisk var medaljehøsten endnu større end den, som traditionelle skinationer som Norge og Sverige kunne høste.

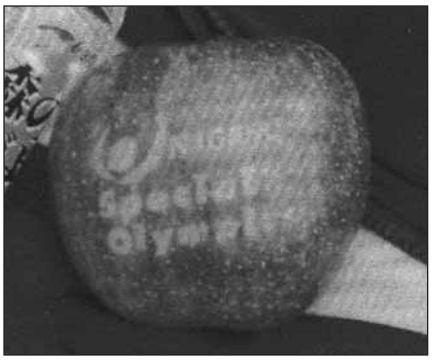
På sejrsskamlen.

Der males ris.

Forud for deltagelsen i Japan har de danske deltagere, da også trænet hårdt. Dels ved deltagelse i Vinterlege for Udviklingshæmmede og dels ved deltagelse i Special Olympics i Østrig. Herudover har truppen trænet på bl.a. inliner rulleskøjter i det normalt snefattige Danmark.

Morten Hertz fra Special Olympics vinteridrætskomite udtaler: ”Det har været en kæmpe oplevelse at være med og vi har lært meget. Special Olympics foregår på et topprofessionelt niveau med en benhård konkurrence. Alle de erfaringer vi har gjort i forbindelse med deltagelsen i Japan skal nu bruges så vi kan møde med en endnu mere toptunet trup når der næste gang skal være Special Olympics Wintergames i Sarajevo”.

Yderligere information kan findes på www.naganovinterlege.dk



Et Nagano æble.

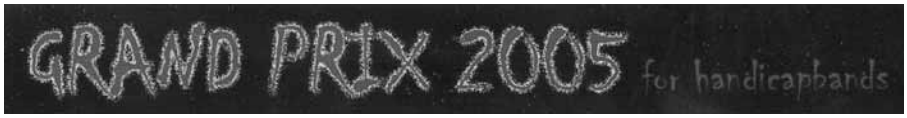
Så er vi i Japan.

To glade videre.

Der skrives autografer.

Grand Prix for handicapbands 2005

Af Henning Jahn



Det er en national begivenhed, når Grand Prix for handicapbands 2005 løber af stabelen den 29. oktober i Antsvorskovhallen i Slagelse. Atter er der lagt op til en mega folkefest, hvor Danmarks bedste handicapband skal kåres af en udvalgt jury.

Arrangementet samler sædvanligvis et sted mellem 700 og 1.000 mennesker fra hele landet og er en dyst på sang og musik fremført af udviklingshæmmede og et afterparty til dansevenlig musik.

Program

Grand Prixet starter kl.13.00 og varer til ca. 17.30, hvor det er afgjort hvem der blev årets vindere af Grand Prix 2005.

Kl. 19.00 – 24.00 er der Grand Prix middag med efterfølgende afterparty.

Hvis du ønsker at overvære Grand Prixet med Grand Prix middag og afterparty koster hele molevitten kun 295 kr.

Hvis du kun vil overvære selve Grand Prixet koster det kr. 100,00.

Der er mulighed for overnatning på Antsvorskov Skole og det koster 40 kr. Du skal medbringe liggeunderlag og sovepose.

Hvis du ønsker anden form for overnatning kan du kontakte Slagelse Turistkontor på tlf. 58 52 22 06.

Hvis du vil være sikker på at få billetter til Grand Prix for Handicapbands så foretag allerede nu din bestilling på telefon 58 56 81 00 eller via www.grandprix2005.dk, hvor du også løbende kan hente nyheder om Grand Prix 2005.

Stille op

Hvis du gerne vil stille op til Grand Prix for Handicapbands 2005 gælder følgende regler:

I bandet må der maksimalt være 25 % af medlemmerne, der ikke er brugere.

Kompositioner må ikke tidligere være fremført og skal være på dansk.

Tilmelding sker ved indsendelse af demomateriale på CD, kassette eller DVD til:
VASAC Center 3
Industrivej 9, 4200 Slagelse
Att.: Morten Hertz
Tlf.: 58 56 81 00
E-mail: morher@vestamt.dk

Der skal vedlægges en kort beskrivelse af bandet, billeder i højt opløseligt elektronisk format eller evt. i papirform, antal bruger og antal personale i bandet, tekstforfatter og komponist og lidt om hvilket grej bandet skal bruge.

For orkestermedlemmer skal betales 150 kr pr. medlem, der dækker udgifter til forplejning og deltagelse i afterparty.

Materialet skal være modtaget på VASAC Center 3 senest 30. maj 2005. Senere indsendt materiale vil ikke komme i betragtning.

En jury bestående af brugere og særligt sagkyndige udvælger de endelige 10 deltagende bands i Grand Prix 2005.

Alle der har indsendt materiale modtager besked om hvorvidt de er udtaget til Grand Prix for Handicapbands senest den 1. juli 2005.

Vi ses den 29. oktober til Grand Prix for handicapbands 2005 i Antvorskovhallen i Slagelse.

Kig ind på den flotte hjemmeside www.grandprix2005.dk og hold dig løbende ajour om Grand Prix 2005 for handicapbands.

Når pressen udebliver

Af Henning Jahn.

Hvert andet år mødes tusindvis af Special Olympics atleter fra hele verden for at vise deres sportslige færdigheder og hylde ånden bag Special Olympics. Siden de første Special Olympics blev holdt i Chicago, USA, i juli 1968, har legene vokset sig store og er i dag en af verdens førende sportsbegivenheder. I 2005 bliver Special Olympics vinterlege afholdt i Nagano, Japan, i perioden 26. februar til 5. marts.

På Medieværkstedet i VASAC Slagelse gik snakken forud for Special Olympics og på forhånd var man klar over at der hverken ville være kamerahold fra DR eller TV2 ved Special Olympics i Japan. Erfaringen er jo også at danske medier kun sjældent interesserer sig for handicapidræt, så der måtte gøres noget.

Hjemmesiden på internettet for Radio Glad blev under legene løbende opdateret med resultater, dagbog, billeder og videoklip.

I forbindelse med Medieværkstedet drives Radio Glad, Danmarks fedeste kanal for udviklingshæmmede, og her besluttede man at etablere en hjemmeside, hvor man kunne følge de danske deltagere. Siden www.naganovinterlege.dk blev under legene løbende opdateret med resultater, dagbog, billeder og videoklip. Siden er opbygget af medarbejderne på Radio Glad i VASAC 3 i Slagelse, der har lavet interviews med de enkelte deltagere i forbindelse med deres sidste træningssession på Aktivitetscenteret SAC SYD inden afgang til Japan. Derudover har medarbejderne på Radio Glad også stået for at designe layoutet på hjemmesiden.

De løbende opdateringer af www.naganvinterlege.dk blev foretaget ved at den danske trup fra Japan sendte nyheder fotos og videoklip til medieværkstedet, der herefter kunne lægge informationerne ind på hjemmesiden.

Udadtil bombarderede Medieværkstedet den sovende presse med pressemeddelelser om den danske trups præstationer. Så vågnede pressen, og der blev regionalt skrevet artikler i aviser og produceret indslag i TV og Radio, der både handlede om Special Olympics og om Medieværkstedets arbejde med at dække begivenheden.

Så et godt råd fra Medieværkstedet og Radio Glad. Når pressen udebliver så tag sagen i egen hånd!

Medieværkstedet besluttede at lave en hjemmeside, hvor man kunne følge de danske deltagere i Special Olympics i Japan.

Du kan se mere ved at besøge:
www.naganovinterlege.dk
www.radioglad.dk

De tre nye vidensnetværk

Af formidlingskonsulent Jens Møller, Vidensteamet, Dyrehaven 10, Pavillon 3, Skanderborg.

Amtsrådsforeningen har oprettet tre nye landsdækkende netværk. De skal styrke indsatsen overfor henholdsvis domfældte udviklingshæmmede, udviklingshæmmede og senhjerneskadede med problemskabende adfærd samt udviklingshæmmede med synsnedsættelse.

Formålet med netværkene er at indsamle, bearbejde og formidle viden om de tre grupper af borgere. Baggrunden for denne vidensindsamling er, at:

- Der i de sidste år er sket en markant stigning i antallet af *udviklingshæmmede med dom.* Der er derfor brug for mere viden om både årsagen til denne stigning samt hvilke behandlingsmetoder, der kan anvendes overfor gruppen.
- Den *udadreagerende adfærd* hos både udviklingshæmmede og senhjerneskadede lægger beslag på mange ressourcer hos både personale og beboere i de pågældende tilbud. Der er derfor behov for mere viden om baggrunden for denne adfærd, samt hvilke metoder der kan anvendes for at imødegå den.
- Det på baggrund af en række undersøgelser kan konstateres, at *synsnedsættelse hos udviklingshæmmede* er et langt mere omfattende problem end først antaget. Et bedre syn vil kunne øge livskvaliteten og funktionsniveauet for mange udviklingshæmmede.

Hvad skal netværkene bruges til?

Netværkene har lidt forskellige arbejdsopgaver og bemanding, men fælles for dem alle er, at de gennem vidensindsamling og tværamtsligt samarbejde skal bidrage til at udvikle indsatsen overfor de tre målgrupper. Det drejer sig kort og godt om, at amterne tager ved lære af hinanden og samarbejder. Ansatte, der arbejder med én eller flere af målgrupperne, får dermed mulighed for at hente en masse ny viden og inspiration hos netværkene. Det kan for eksempel være i form af artikler, fakta eller metodebeskrivelser på hjemmesiden eller ved deltagelse i de specialiserede kurser som udbydes. Endelig er der også altid mulighed for at kontakte de tre sekretariater eller netværksdeltagere for yderligere information, konsultation og vejledning. Ovennævnte gælder for både pædagogisk personale, forvaltningspersonale og ledelse. Nedenfor følger nogle konkrete oplysninger om de tre netværk.

Netværk vedrørende domfældte

Oprettet 2004.

Sekretariatet er placeret i Århus Amt.

Antal ansatte: 1

Målgruppe: Udviklingshæmmede børn, unge og voksne med dom.

Organisation: Vidensteamet består af seks personer med særlig faglig viden. Er ved at etablere fagligt netværk med deltagere fra alle amter.

Har udarbejdet / etableret: Tilbudsoversigt, lov-oversigt, hjemmeside og foredrag / oplæg.

Kommende arbejdsopgaver: Standarder og kursusoversigt.

Hjemmeside: www.ndu.dk

Kontakt: Indtil ny medarbejder er ansat pædagogisk konsulent Per Lærkegaard, tlf. 87 93 11 43, e-mail: pel@solund.aaa.dk eller formidlingskonsulent Jens Møller, tlf. 87 93 11 41, e-mail: jem@solund. aaa.dk

Netværk vedrørende problemskadende adfærd

Oprettet 2003.

Sekretariatet er placeret i Århus Amt.

Antal ansatte: 3

Målgruppe: Udviklingshæmmede og senhjerneskadede børn, unge og voksne med problemskabende adfærd.

Organisation: Vidensteamet består af 22 fagpersoner fra alle amter, København og Frederiksberg kommuner samt Bornholms Regionskommune.

Har udarbejdet / etableret: Nyhedsbrev, hjemmeside, landsdækkende rejsehold, kursusvirksomhed, spørgeskemaundersøgelse, foredrag og oplæg.

Kommende arbejdsopgaver: Større kortlægning af pædagogiske metoder samt etablering af videnskabende netværk.

Hjemmeside: www.vidensteam.dk

Kontakt: Pædagogisk konsulent Per Lærkegaard, tlf. 87 93 11 43, e-mail: pel@solund.aaa.dk eller formidlingskonsulent Jens Møller, tlf. 87 93 11 41, e-mail: jem@solund. aaa.dk

Netværk vedrørende synshandicappede

Oprettet 2004.

Sekretariatet er placeret i Nordjyllands og Københavns Amt.

Antal ansatte: 2

Målgruppe: Udviklingshæmmede unge og voksne med synsnedsættelser.

Organisation: Er ved at etablere netværk med nøglepersoner fra alle amter, Københavns og Frederiksberg kommuner samt Bornholms Regionskommune.

Har udarbejdet / etableret: Hjemmeside og landsdækkende netværk.

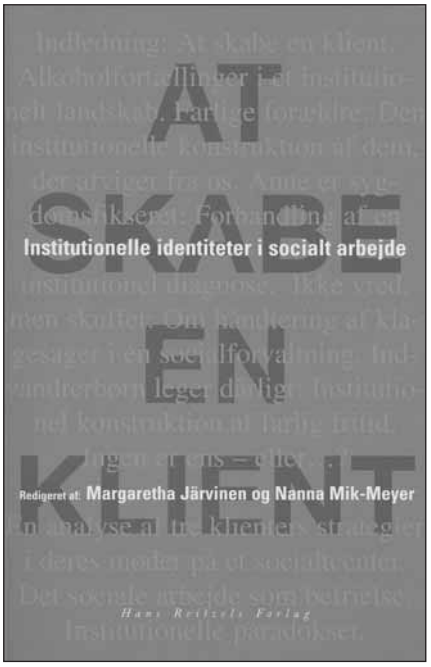
Kommende arbejdsopgaver: Efteruddannelse af nøglepersoner, efteruddannelse af medarbejdere fra botilbud og dagtilbud samt kursustilbud. Hjemmeside: www.asius.dk

Kontakt: Uddannelseskoordinator Inger Lundsten, tlf. 96 34 24 51 og mobil 25 11 45 43, e-mail: syn.inger@nja.dk eller netværkskoordinator Mie Karleby, tlf. 39 57 36 93 og mobil 24 62 94 40, e-mail: miekar @kbhamt.dk

Appetitvækkeren

Af Hans Christian Hansen.

At skabe en klient
I bogen "At skabe en klient" belyses hvordan institutioner skaber og påvirker de klienter, der er brugere af institutionerne. Det handler om alle dem der har en livsførelse, der er i disharmoni med fremherskende normer i samfundet. Det er dem der er brugere af socialforvaltninger, revalideringsinstitutioner, behandlingsinstitutioner eller omsorgsinstitutioner. I bogen flyttes fokus fra individet til de institutioner, hvori det sociale arbejde foregår. Og det er der brug for. En af bogens pointer er nemlig, at det professionelle personale alt for ensidigt kigger på klienten og dennes udviklingsproces og for lidt på de strukturelle forhold i institutionen.
At skabe en klient
Redigeret af Margaretha Järvinen og Nanna Mik-Meyer
Hans Reitzels Forlag



Konstruktionen af den blinde
Historisk Selskab for Handicap og Samfund har udgivet bogen "Konstruktionen af den blinde ca. 1850 til 1914". Medlemmerne af Historisk Selskab for Handicap og Samfund modtager som en del af deres medlemskab bogen gratis.

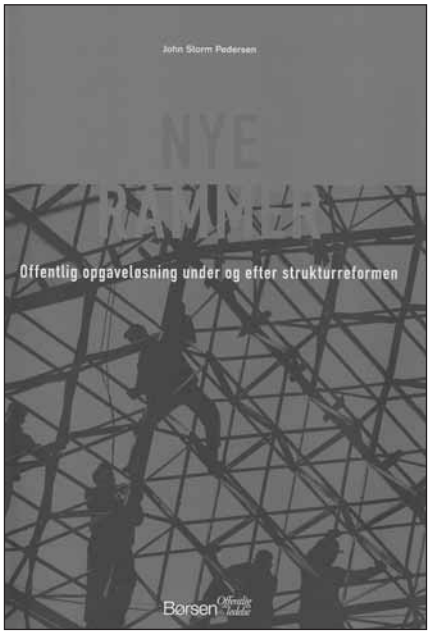
Som medlem af Historisk Selskab for Handicap og Samfund modtager man Handicaphistorisk Tidsskrift og løbende information om medlemsarrangementer.

Medlemskab koster på årsbasis kr. 400 for institutioner og organisationer og kr. 225 for personlige medlemmer. Medlemskab kan tegnes ved henvendelse til:
Formand Kirsten Jansbøl
Tværmarksvej 1, 2860 Søborg
Tlf. 39 67 80 88
E-mail: kjansb@mail.tele.dk

Syge må plejes med kærlighed
Bogen "…syge på plejes med kærlig" er skrevet af cand. mag. Bjørn Hamre og udgivet i forbindelse med at Kolonien Filadelfia havde 100 års jubilæum i 1997. I bogen gives et nuanceret, historisk billede af livet på Kolonien Filadelfia fra den blev stiftet i 1897 af lægen Adolph Sell og frem til i dag.

Bogen kan købes ved henvendelse til:
Museet
Kolonien Filadelfia
Kolonivej 2
4293 Dianalund
Tlf. 58 26 42 00

Nye rammer
"Nye rammer - offentlig opgaveløsning under og efter strukturreformen" er en håndbog der kigger på den kommende reform i den offentlige sektor. Forfatteren til bogen John Storm Pedersen er cand. scient. adm., ph.d. og ansat ved Roskilde Universitetscenter som lektor ved Institut for Samfundsvidenskab og Erhvervsøkonomi. Bogen rummer blandt andet et spændende kapitel om grupper med særlige behov. I dette kapitel gennemgår forfatteren hovedopgaver, nøgletal, generelle forhold og udviklingstendenser.
John Storm Pedersen
Nye rammer
- offentlig opgaveløsning under og efter strukturreformen
Børsens Forlag A/S



Sansefestival 2005 i Slagelse
Sansefestival 2005 afholdes onsdag den 11. maj 2005 kl. 10 – 16 på Andersvænge i Slagelse. Hvert år deltager omkring 1000 fysisk og psykisk udviklingshæmmede og deres hjælpere i den årlige sansefestival ved institutionerne på Rosenkildevej i Slagelse. Sansefestivalen er en aktivitetsdag for fysisk og psykisk handicappende mennesker - tilrettelagt så også de svagest fungerende kan få sansemæssige oplevelser.

Har I lyst til at være med til at arrangere Sansefestivalen eller på anden måde yde støtte er i meget velkomne! Det kan være ved at deltage i arrangør-møderne, stille med en aktivitet på selve dagen, stille med frivillige hjælpere til Sansefestivalen eller støtte økonomisk ved at være passivt medlem for 200 kr. om året.

Har i lyst til at være med eller høre mere om Sansefestivalen så kontakt:

Tove Jensen, Kastaniegården, 55 45 10 70, kastanjegaarden@vestamt.dk

Birgitte Rasmussen, Kernebo, 58 50 34 67, kernebo@vestamt.dk

FORSTANDERGRUPPEN

Bliv medlem af Forstandergruppen
Forstandergruppen arrangerer landsmøder og konferencer om arbejdet for udviklingshæmmede. Med virkning fra den 1. januar 2004 er Udvikling fusioneret med Forstandergruppen. Dermed er Tidsskriftet Udvikling, Forlaget Udvikling og Forstandergruppen integreret i samme forening.

Foreningen optager som medlemmer botilbud og dagtilbud for udviklingshæmmede, repræsenteret ved lederen af tilbuddet. Som medlem af Forstandergruppen får du automatisk indbydelse, og du får rabat på deltagelse i spændende landsmøder og konferencer om arbejdet for udviklingshæmmede.

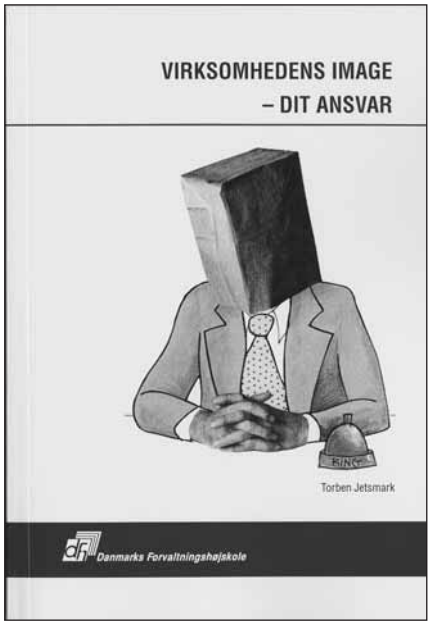
Prisen for medlemskab i 2005 er:
Kr. 500,- for institutioner med under 15 ansatte.
Kr. 1.500,- for institutioner med 15 – 40 ansatte.
Kr. 3.000,- for institutioner med over 40 ansatte.
Indmeldelse i Forstandergruppen sker ved henvendelse til:
Forstandergruppen
Sekretariatet
Ladegårdsgade 44 – 46
5610 Assens
Tlf. 64 71 59 93
Fax 64 71 59 92
E-mail:
forstandergruppen@nypost.dk

Fornyelse uden fortrydelse
Mange kender ham som manden med styrthjelmen og cigar. Navnet er Torben Jetsmark. Han er skuespiller, foredragsholder og forfatter. I bogen "Fornyelse uden fortrydelse – om kreativitet og ideskabelse" giver Torben Jetsmark en række eksempler på hvordan man på en fantasifuld og utraditionel måde kan skabe fornyelse i sin organisation. Og vi får selvfølgelig også historien om hvordan hans stunt, med ham med styrthjelmen, opstod.
Torben Jetsmark
Fornyelse uden Fortrydelse
Danmarks Forvaltningsskoles
Forlag
Tlf. 38 14 52 00

En god idé – Fik du den?
Det er ikke let at skrive gode og spændende artikler. Det kan være svært at få gode ideer og formulere sig klart. Men hvis man mangler inspiration kan journalisten og chefredaktøren Ulrik Haagerups nye bog "En god idé – Fik du den?" bruges som et fremragende forrådskammer af forfatterens egne erfaringer. Det handler om hvordan man ruster sig til fremtiden. Forfatteren peger på at ledelse og medarbejdere må tænke kreativt og nyt for at sikre, at "i morgen kan blive bedre end i dag. Og det har alle et personligt og moralsk ansvar for."
Ulrik Haagerup
En god idé – Fik du den?
Innovationssamfundets
udfordringer til dig,
din chef og Danmark
Aschehoug Dansk
Forlag A/S

Virksomhedens image
Torben Jetsmark, forfatter til bogen "Virksomhedens image – dit ansvar" er selv en både sjov og underholdende oplægsholder. Det er hans bog også. Sjov, underholdende og let at gå til. Offentlige institutioner har også et image. Men er det godt nok og hvad kan man gøre for at forbedre organisationens image? Det giver bogen svar på. En række detaljer har indflydelse på en organisations image. Medarbejdernes adfærd, deres sprog, påklædning, lokalernes indretning, farvevalg, historier om organisationen, skriftlige formuleringer, synlighed og meget mere.

"Det er i detaljen, mesterskabet viser sig" skriver Torben Jetsmark og giver en række eksempler på god og dårlig imageskabelse.
Torben Jetsmark
Virksomhedens image
Danmarks Forvaltningsskoles
Forlag
Tlf. 38 14 52 00



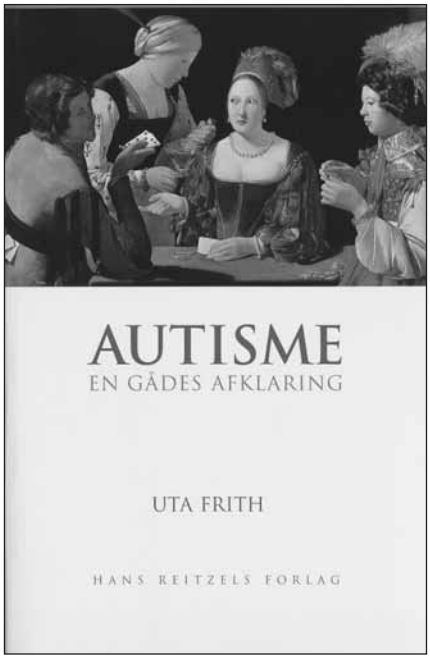
Kommunesammenlægningen
"Kommunesammenlægningen – råd og redskaber til intern kommunikation" er en lille og hurtig læst bog der giver indsigt i vigtigheden af at prioritere den interne kommunikation i en forandringsproces. Bogens to forfattere ved hvad de snakker om. Michael Harris er kommunikationsleder i Bornholms Regionskommune og aktiv deltager i sammenlægningen af kommunerne og amtet på Bornholm. Helle Petersen er ph.d. og erhvervsforsker med speciale i forandringskommunikation.
Michael Harris
Helle Petersen
Kommunesammenlægningen
- råd og redskaber til intern kommunikation
Jurist- og Økonomforbundets Forlag

Børn og angst
Angst er en naturlig del af menneskers liv, men hvis et barns angst ikke forstås af omgivelserne, og barnet ikke hjælpes med at håndtere angsten på en hensigtsmæssig måde, kan angsten virke hæmmende på barnets trivsel og udvikling. Derfor er bogen "Børn og angst" skrevet af Maare Tamm relevant for alle der beskæftiger sig med børn som af forskellige grunde er angste.
Maare Tamm
Børn og angst
Systime Academic

Sølund Musik Festival 2005
Sølund Festivalen afholdes i år den 7., 8. og 9. juni 2005. Sølund Musik Festival er en selvstændig forening der siden 1985 hvert år har arrangeret en musikfestival for udviklingshæmmede. Festivalen afholdes i Skanderborg på Sølund, der er Århus Amts største bosted for mennesker, der er udviklingshæmmede. På programmet i år er Bamses Venner, Lis Sørensen, Lars Lilholt Band, Kandis, Sweethearts, Hanne Boel, Zididada, Johnny Deluxe, Johnny Madsen, Safri Duo og mange, mange flere.

Læs mere på Sølund Festivalens hjemmeside.
www.solundfestivalen.dk

Autisme – En gådes afklaring
Det er over 12 år siden bogen „Autisme – En gådes afklaring" udkom første gang. Nu har forfatteren til bogen, professor Uta Frith ajourført bogen og tilføjet nye faktuelle oplysninger. Bogen giver primært en psykologisk redegørelse for hvad der sker i en autistisk persons sind. Bogen er lettilgængelig og derfor relevant både for fagfolk, pårørende og andre interesserede.
Uta Frith
Autisme – En gådes afklaring
Anden udgave
Oversat fra engelsk af
Ole Lindegård Henriksen
Hans Reitzels Forlag



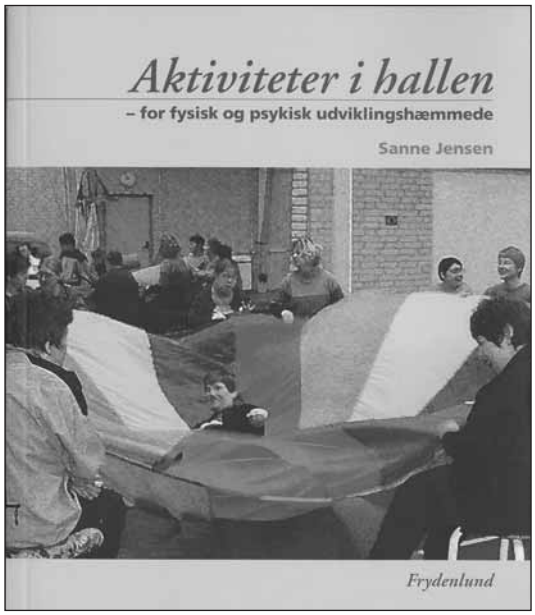
Morsø Musik og Teaterfestival 2005

Festivalen afholdes den 2., 3. og 4. september 2005 i Nykøbing Mors. Morsø Musik og Teaterfestival er en festival for udviklingshæmmede. Morsø festivalen startede i 1989 på initiativ af Dagcentret, Morsøskolen og Boenheden Enggården.

Programmet for 2005 byder på masser af god dansemusik, hyggemusik, samba, dejlig mad, fyrværkeri, natcafé og meget mere. Der er også mulighed for selv at optræde på en scene med højtalerudstyr og hjælp. Som de andre år vil der være boder, hvor man kan købe og også selv sælge forskellige ting og sager.

Læs mere om priser, program m.v. på festivalens hjemmeside.
www.morsoe-musik-teaterfestival.dk

Aktiviteter i hallen
"Aktiviteter i hallen – for fysisk og psykisk udviklingshæmmede" er en fremragende lille bog målrettet til de svagest fungerende udviklingshæmmede. I bogen beskriver og viser forfatteren Sanne Jensen en række forskellige former for idræt, beskæftigelse og aktiviteter, hvor alle kan være med. Alle aktiviteter er illustreret med superfine farvebilleder, der gør det let at komme i gang for både instruktør og deltagere. Ud over de enkelte idrætsaktiviteter giver bogen også gode råd om eksempelvis opvarmning, sikkerhed, tæt kontakt og hvordan man kommer i gang. Alle aktiviteterne er gennemprøvede og bygger på forfatterens erfaringer gennem seks års arbejde ved VASAC Center 4 på Erhvervs- og aktivitetscentret Regnbuen i Ringsted. Sanne Jensen er uddannet som socialpædagog fra Hindholm Socialpædagogiske Seminarium og friluftsvejleder fra Institut for Idræt ved Københavns Universitet.
Sanne Jensen
Aktiviteter i hallen
- for fysisk og psykisk udviklingshæmmede
Forlaget Frydenlund
www.frydenlund.dk

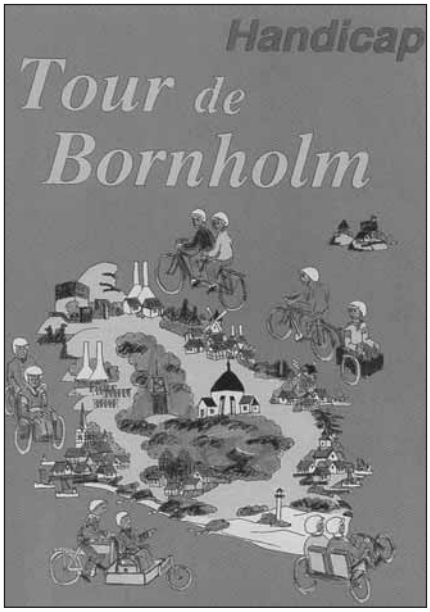


Sjællands - Festival 2005

Sjællands – Festivalen 2005 afholdes på Andersvænge i Slagelse onsdag den 25. maj og torsdag den 26. maj. Kom og oplev: Julie Berthelsen, Tamra Rosanes, Johnny Deluxe, Billy Cross, Everybody's Talking, Sussi og Leo, Søren Poppe, Stig Møller og Peter Ingemann, Johnny Madsen, Thomas Helmig, Tom Dukebox, Sweethearts, Mek Pek og Habbasutterne, Dodo and the Dodo's; Hawkeye & Hoe og mange andre.

Pris ved forudbetilling kr. 170 pr. dag. Pris ved indgangen kr. 200 pr. dag. Billetter kan bestilles på tlf. 58 56 81 09. Billetter kan også bestilles online på:
www. sjaellandsfestivalen.dk

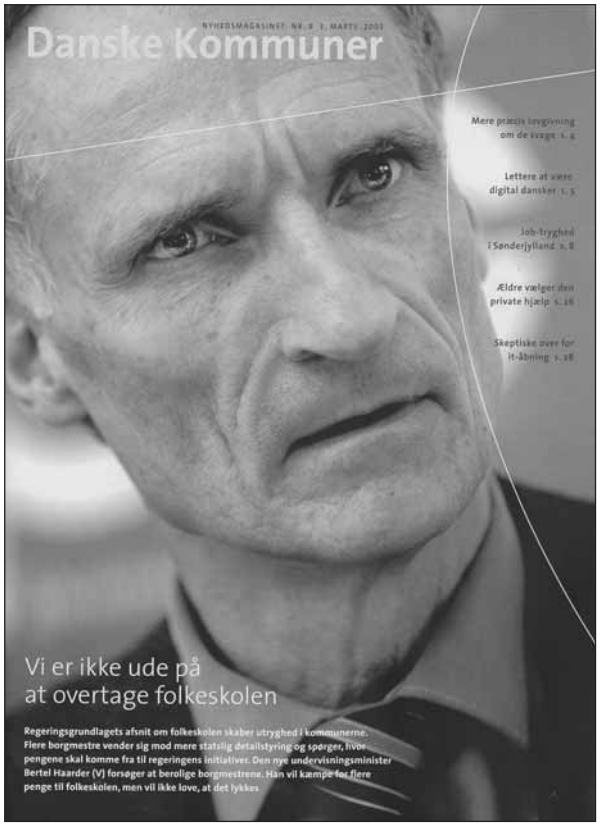
Tour de Bornholm 2005



Cykelløbet Tour de Bornholm afholdes lørdag den 3. september 2005. I 2004 deltog 587 ryttere fra Danmark, Tyskland, Sverige, Norge og Letland i Handicap Tour de Bornholm. Alle kan naturligvis ikke cykle øen rundt, da det drejer sig om godt 110 km. Derfor er løbet tilpasset således, at det er delt op i etaper, med 8 delmål. Man kan slutte, når man vil, og blive transporteret fra disse mål hjem i bus, med cykel og det hele. Tour de Bornholm arrangeres af Nexøhuset.
Tilmelding og oplysning på:
Tlf. 56 49 20 04
www. nexohuset.dk

Å strand sommerhøjskole
Å strand ligger i et naturskønt område ved Assens på Fyn. Sommerhøjskolen tilbyder en række forskellige højskolelignende kurser af en uges varighed med aktiviteter for personer med udviklingshæmning. Programmet for 2005 tilbyder også to spændende rejser til Cypern. Program med oplysninger om de enkelte kurser samt priser for deltagere og hjælpere fås ved henvendelse til:
Sekretariatet
Lindebjerg 2 – 12 B
5560 Aarup
Att. Sommerhøjskolen
Eller se programmet
på hjemmesiden:
www.lindebjerg2-12b.dk

Danske Kommuner
Det er dem der kommer til at bestemme! Det er dem der kommer til at betale! Med kommunalreformen den 1. januar 2007 bliver kommunerne meget vigtige og toneangivende aktører på handicapområdet. Og de gør sig mange tanker om fremtiden. Nyhedsmagasinet Danske Kommuner der udgives af Kommunernes Landsforening udkommer med 37 numre i 2005. Et årsabonnement koster i 2005 kr. 719,- ekskl. moms. I magasinet Danske Kommuner kan man følge med i kommunernes overvejelser og tanker i forhold til de nye opgaver.



Abonnement kan tegnes ved henvendelse til:
Nyhedsmagasinet
Danske Kommuner
Inge Weber
Tlf. 33 70 32 17
E-mail: wg@kl.dk

Kulturhuset i Odense
I 2004 samlede Odense kommune en række projekter for personer med udviklingshæmning i et fælles kulturhus i Rytterkasernen. Kulturhuset ligger i hjertet af Odense og består af følgende enheder: BALI Prospect Music, Cafe Klare, Klub Nova, Prospect ART, Værkstedsskolen og hjemmevejlederteamet. Kulturhuset har udgivet en lille pjece, der fortæller om de forskellige aktiviteter. Pjecen samt yderligere oplysninger om kulturhuset kan fås ved henvendelse til:
Leder Hans Aalling
Kulturhuset
Rytterkasernen 19
5000 Odense C
Tlf. 65 51 39 53
www.odense.dk

Idrætsskolen i København
Grundideen på "Idrætsskolen for udviklingshæmmede" er, gennem idræt, at skabe øget selvværd og selvtillid hos den enkelte elev og derigennem styrke den personlige udvikling. På idrætshøjskolen arbejdes der med udgangspunkt i et bredt idrætsbegreb, og der bliver taget udgangspunkt i det hele menneske og den enkelte elevs forudsætninger. Hvis man gerne vil vide mere om idrætsskolen kan man henvende sig til:
Idrætsskolen for
udviklingshæmmede
Hvidkildevej 64
2400 København NV
Tlf. 38 88 28 46
E-mail: idraetsskolen@wanadoo.dk
www.idraetsskolen.
hjem.wanadoo.dk

Gøgl & Musikfestival
Løgumgård og Værkstedet Vongshøj arrangerer onsdag den 25. maj 2005, kl. 10 – 17 Gøgl & Musikfestival for udviklingshæmmede. Medvirkende er blandt andet Mek Pek og Happesutterne, Birthe Kjær og mange andre.

Prisen er kr. 125 og billetter kan bestilles ved:
Administrationen
Løgumgård og Vongshøj
Nørregade 26
6240 Løgumkloster
Tlf. 73 74 58 00
Billetter kan også købes ved indgangen.
Få yderligere information på hjemmesiden:
www.logumgaard.dk

Spin
"Spin, selvfremstilling og samfund" er en bog der beskriver hvordan en organisation får positiv opmærksomhed og kan være med til at sætte dagsorden. Redskaberne er spin og branding. Bogen giver et nuanceret billede, hvor brug af spindoctorer og branding både ses fra modstandernes og tilhængernes synspunkt. Bogen styrke er de mange gode konkrete eksempler fra virkeligheden.
Mie Femø Nielsen (red.)
Spin, selvfremstilling og samfund
Forlaget Samfundslitteratur

Forlaget Udvikling

Digitale billeder - en nødvendig kommunikationsform
Af Lisbeth Bruus-Jensen og Poul Hansen.

Bogen henvender sig til forældre til handicappede, pædagoger og studerende. Den er skrevet på baggrund af mange års erfaring med brugen af digitalt kamera sammen med handicappede med kommunikationsvanskeligheder på værkstedet Åmosen i Vestsjællands Amt. Bogen kan benyttes som et arbejdsredskab, der både forklarer anvendelsen af digitalkameraet og de psykologiske og pædagogiske overvejelser, der ligger bag.
Pris 150 kr. inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

Udviklingshæmning og socialt netværk
Af Hans Christian Hansen.

I bogen giver forfatteren en indføring i, hvordan opfattelsen af udviklingshæmmedes sociale netværk har udviklet sig historisk. I den forbindelse illustreres blandt andet det frivillige arbejde med netværk som besøgs- og pakketanterne har udført. På baggrund af danske og internationale undersøgelser dokumenteres værdien og vigtigheden af, at udviklingshæmmede har socialt netværk, og der gives anvisninger på metoder og hjælpemidler, som pædagogisk personale og støttepersoner kan anvende, når de skal hjælpe og vejlede udviklingshæmmmede med at udvikle og bevare socialt netværk.
Pris kr. 150 inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

Mediepædagogik
Redaktion Lisbeth Bruus-Jensen.

Demokrati og ytringsfrihed - hæfte om arbejdet med mediepædagogik med udviklingshæmmede. Udgivet i samarbejde med Landsforeningen LEV.
Pris kr. 30 inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

Bøgerne kan bestilles på
Forlaget Udvikling, Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens.
Telefon 64 71 59 93, fax 64 71 59 92, e-mail: udvikling@nypost.dk

Forlaget Udvikling

Fra rejseleder til stifinder
Af Peter Westergaard Sørensen.

At være rejseleder indebærer, at jeg udstikker målet for, hvor den anden skal hen. Jeg kender den rigtige vej samt alle seværdighederne undervejs.
At være stifinder indebærer derimod, at jeg får målet udstukket af den anden. Jeg peger på mulige veje at gå, og jeg accepterer, at målet forandrer sig undervejs. Seværdighederne finder vi sammen.
Stifinderen er den nye pædagogrolle. Stifinderen hænger sammen med de samfundsmæssige forandringer, der sker omkring os, og ikke mindst med den ånd, der hersker i Lov om social service fra 1998.
En inspirerende bog af Peter Westergaard Sørensen om pædagogens ændrede rolle fra rejseleder til stifinder.
112 sider. Pris kr. 200,- inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

Livsværdier og ny faglighed
Ida Schwartz (red.).

Bogen tager udgangspunkt i et udviklingsprojekt, hvor pædagoger diskuterer og giver eksempler på, hvordan de kan yde en socialpædagogisk støtte, der samtidig respekterer brugernes integritet og myndighed over eget liv. *Ny faglighed* handler om at forlade professionelles mangeårige tradition for at vide bedst på brugernes vegne. I stedet søger pædagogerne i bogen efter måder, hvorpå brugernes *livsværdier* og interesser kan blive tydeliggjort og komme i fokus i tilrettelæggelsen af den socialpædagogiske støtte.
Bogen er udgivet på Semi-forlaget, men sælges også gennem Forlaget Udvikling.
214 sider. Pris kr. 182,- inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

De glemte. Nye perspektiver på udviklingshæmning og socialt netværk
Af Hans Christian Hansen.

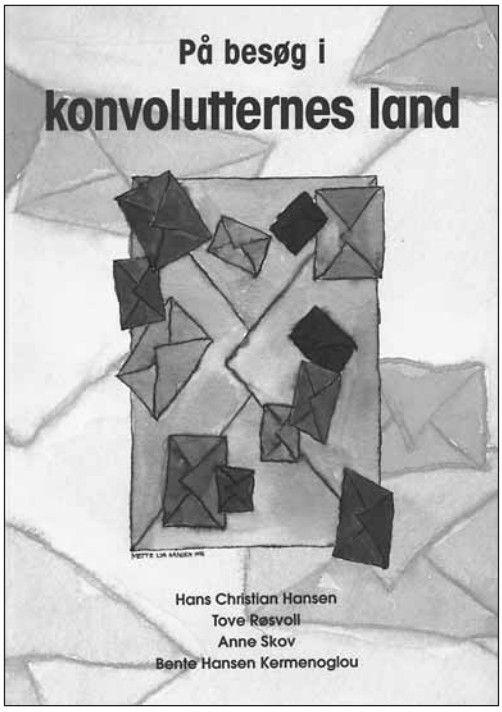
I bogen, der er en opfølgning af forfatterens bog „Udviklingshæmning og socialt netværk“ bliver der kastet lys på fortidens og nutidens behandling af en overset og glemt gruppe af udviklingshæmmede. Det dokumenteres, at manglende socialt netværk ikke kun er et historisk fænomen. I dag lever hundredvis af udviklingshæmmede på amtslige botilbud uden nogen form for kontakt udefra.
Der bliver givet en række konkrete bud på, hvad vi kan og bør gøre for at afhjælpe situationen.
172 sider. Pris kr. 200,- inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

Bøgerne kan bestilles på
Forlaget Udvikling, Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens.
Telefon 64 71 59 93, fax 64 71 59 92, e-mail: udvikling@nypost.dk

Forlaget Udvikling

Udviklingshæmmede i arbejde – mere end en dagdrøm
Af Lisbeth Bruus-Jensen og Henning Jahn.

Bogen der blandt andet sætter fokus på udviklingshæmmedes integration på arbejdsmarkedet. Forfatterne peger i bogen på nye veje, der kan udvide udviklingshæmmedes jobmuligheder på arbejdsmarkedet. Lisbeth Bruus-Jensen og Henning Jahn fremlægger en vidtfavnende og aktuel gennemgang af udviklingshæmmedes deltagelse i arbejdslivet.
Pris kr. 200,- inkl. moms + forsendelsesomkostninger.



På besøg i konvolutternes land
Af Hans Christian Hansen, Tove Røsvoll, Anne Skov og Bente Hansen Kermenoglou.
Bogen viser gennem meget levende og enkle, men gribende uddrag af interviews med udviklingshæmmede hvordan hverdagslivet opleves fra deres perspektiv. Bogens forfattere fandt ud af, at de var kommet på besøg i konvolutternes land. Ofte har beboerne ikke deres egne penge i en pung på sig. Det er personalet, der bærer deres penge i konvolutter, og det er personalet, der afleverer beboernes penge i forretningen, når de er ude og handle. Hvordan kan beboerne så vide, at det er deres penge? Bogen er oprindeligt udgivet på Forlaget Dafolo, men da Dafolo har nedlagt en del af deres forlagsaktiviteter sælges bogen nu gennem Forlaget Udvikling
Pris kr. 200,- inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

Bøgerne kan bestilles på
Forlaget Udvikling, Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens.
Telefon 64 71 59 93, fax 64 71 59 92, e-mail: udvikling@nypost.dk

Forlaget Udvikling

Jeg er OK som jeg er
Af Peter Westergaard Sørensen

Udviklingshæmmede har været udsat for rigelige mængder af opdragelsesforsøg i deres opvækst og i mange tilfælde langt ind i deres voksenliv. Sådan introducerer Per Westergaard Sørensen temaet i hans bog "Jeg er OK som jeg er". Med udgangspunkt i praksis giver forfatteren herefter en bred gennemgang af emnet. Teorier og den praktiske virkelighed forbindes på en fremragende måde, og ikke mindst med stor respekt og solidaritet i forhold til mennesker med handicap.

Til daglig er Peter Westergaard Sørensen stedfortræder på et beskyttet værksted i Sønderjyllands Amt. Han har tidligere udgivet bogen "Fra rejseleder til stifinder". Bogen henvender sig til alle faggrupper, der arbejder i handicapområdet, men også til pårørende, politikere, embedsmænd og andre der vil styrke deres viden og indsigt på dette område.

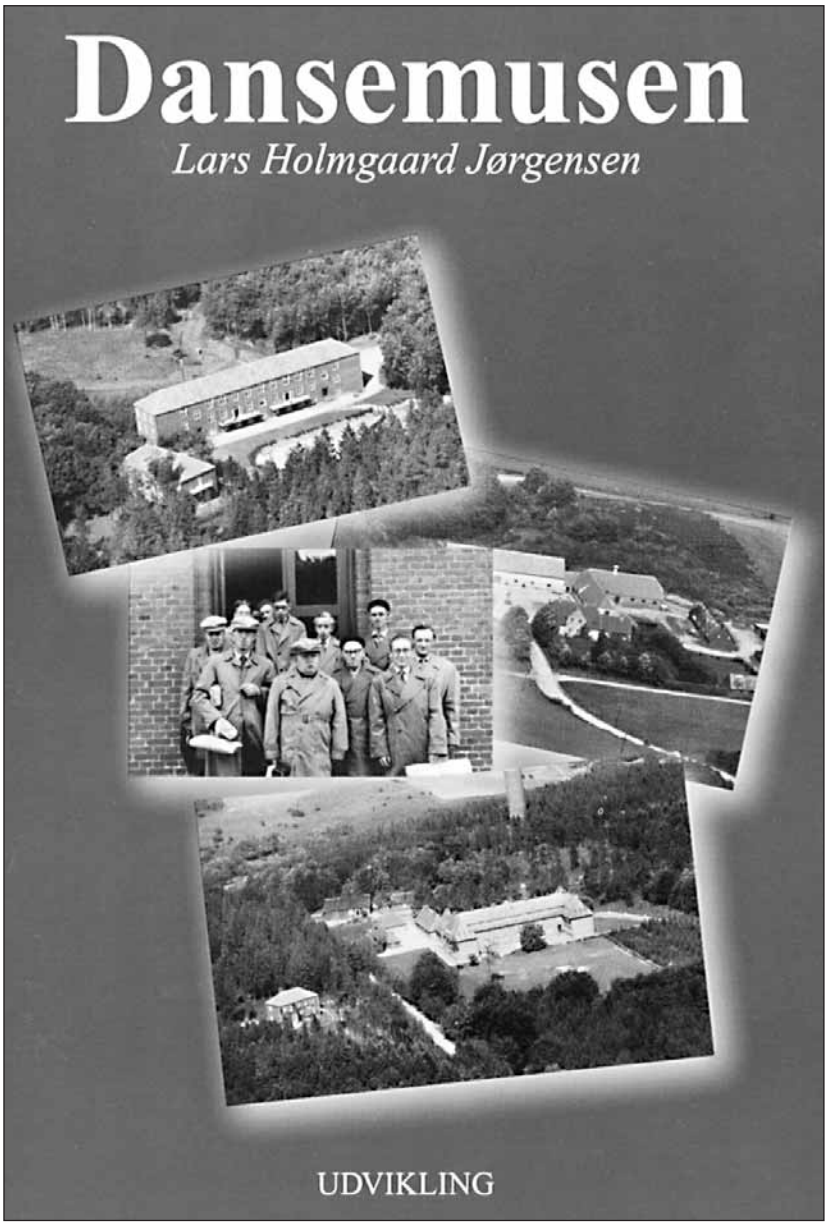
Pris kr. 200 inkl. moms + forsendelsesomkostninger.

Bøgerne kan bestilles på
Forlaget Udvikling, Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens.
Telefon 64 71 59 93, fax 64 71 59 92, e-mail: udvikling@nypost.dk

Forlaget Udvikling

Dansemusen
Af Lars Holmgaard Jørgensen

Stedet er Åndssvageforsorgens Center V i Hammer Bakker ved Vodskov i Vendsysseel. Bogen beskriver 1960' erne, hvor så mange forhold ændredes for den store gruppe af medborgere, som dengang bar betegnelsen "åndssvage", og som for størstedelens vedkommende var samlet på gigantinstitutioner, anstalter som den i Hammer Bakker. Vi følger en stor dreng, hvis far arbejder ved forsorgen, og vi følger en voksen åndssvag mand - i den turbulente tid, som 1960'erne var for både de åndssvage og for de mennesker, der arbejdede med dem - og for den lille by, hvis eksistens i høj grad var afhængig af anstalten i Bakkerne. Mange af de personer, der optræder i bogen, lever eller har levet i det virkelige liv - på den tid, der skildres i bogen. Bogen er skrevet som fiktion, og ikke alle begivenheder, som personerne i fortællingen drages ind i, er hændt. Bogens forfatter, Lars Holmgaard Jørgensen, er født i 1952 i Vodskov af forældre, der arbejdede på Statens Åndssvageforsorgs Center V i Vodskov.
Pris kr. 150,- inkl. moms + forsendelsesomkostninger.



Bøgerne kan bestilles på
Forlaget Udvikling, Ladegårdsgade 44-46, 5610 Assens.
Telefon 64 71 59 93, fax 64 71 59 92, e-mail: udvikling@nypost.dk

Afsender:
Udvikling
Sekretariatet
Ladegårdsgade 44-46
5610 Assens

B

POST
PP DANMARK

Skriv en artikel til UDVIKLING

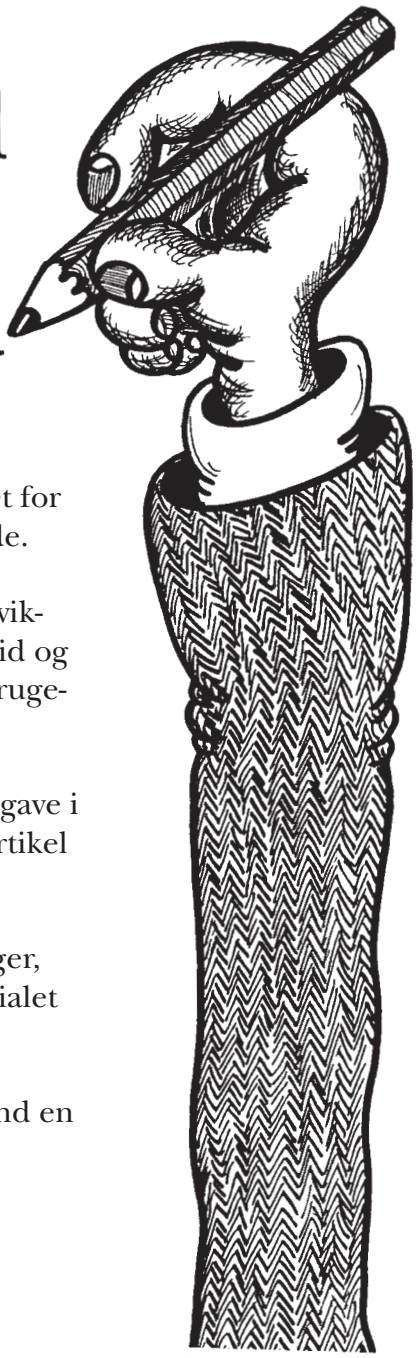


Illustration: Jørgen Møballe

Udvikling modtager gerne artikler om arbejdet for og med mennesker, der er udviklingshæmmede.

Udvikling er interesseret i artikler om boligudvikling, dagtilbud, undervisning, uddannelse, fritid og som noget helt naturligt noget om, hvordan brugerene ser på tingene.

Har du lavet et spændende projekt eller en opgave i forbindelse med din uddannelse, så send en artikel om det til Udvikling.

Udviklingshæmmede der har lavet digtsamlinger, postkort eller lignende kan få formidlet materialet gennem Udvikling.

Grib pennen og brug fotografiapparatet og send en artikel til Tidsskriftet Udvikling.

Redaktionen