

## En presset kollega

**Dan** er 15 år og har været anbragt, siden han var 13 år. Dan har begået væbnet røveri. Dan er dominerende, højtråbende og trodser alt og alle. Dan er nu anbragt på Solbakken, hvor pædagogen Henrik arbejder.

Henrik har netop været igennem en skilsmisse og føler sig presset på arbejde. Han har gennem nogen tid været provokeret og mobbet af et par af de store drenge – blandt andet Dan. Henrik opsøger Dan, fordi Dan har været efter en af pigerne. Dan forsvarer sig med at ydmyge og antyde et par trusler mod Henrik. Henrik bliver revet med af situationen og siger til Dan, at Dans mor ikke gider ham, og at Henrik godt kan forstå moren. Henrik fortsætter med at sige, at Dan er for dum, ucharmerende og voldelig. Kollegaen Mai overhører snakken mellem Dan og Henrik.



## Spørgsmål til diskussion og refleksion

### Hvordan fortolker I situationen og konflikten?

- Set fra barnets perspektiv?
- Set fra pædagogens perspektiver?
- Set som udenforstående?

### Hvilke pædagogiske og lovgivningsmæssige forpligtelser og muligheder kan der være i den pågældende situation?

- Hvilke hensyn må der tages ved de lovbestemmelser, som I overvejer?
- Hvad er det mindst indgribende indgreb over for barnet eller den unge?

### Hvilke pædagogiske tiltag kunne være iværksat for at undgå, at situationen blev tilspidset?

### Er der risikomomenter og hensyn, der skal tages i betragtning?

- I forhold til barnet?
- I forhold til pædagogen?
- I forhold til andre børn og unge på stedet?
- I forhold til pædagogikken på institutionen?

### Kender I til situationer fra jeres arbejde, som har fællestræk med den viste?

- Hvilke?
- Hvordan blev de håndteret?

### Er der andre relevante handlemuligheder, end de angivne – hvilke, hvordan, hvorfor?

### Hvordan kan/bør der følges op på situationen og problemstillingerne

## Kommentarer til cases

### Pædagogiske kommentarer:

Hvis Mai vælger at forholde sig passivt, så svigter hun sig selv, kollegaen og den unge. Fordi det er vigtigt at tage vare på den unge såvel som kollegaen. Det vil være en u hensigtsmæssig strategi at forholde sig passivt, da arbejdskollegaen overskrider grænserne i forholdet til den unge ved at være nedværdigende.

Mai bør snakke med Henrik om, at hans optræden over for Dan har en sådan karakter, at episoden skal registreres og indberettes. Hun bør drøfte med Henrik, hvorvidt han selv vil tage kontakt til ledelsen og forelægge hændelsen for dem, eller om hun skal gøre det.

Herudover kan Mai tage en snak med Henrik om, hvordan de får evalueret konflikten. Hvad gik godt, og hvad gik skidt? Uden at Henriks pædagogiske autoritet undermineres. Det er vigtigt, at hun får talt med kollegaen om, hvad det er, de skal, og at hun får lavet en vurdering af kollegaens følelsesmæssige tilstand. Det kan godt være hensigtsmæssigt at vente et øjeblik og sammen få snakket om, hvad der skete, og hvad gør vi nu? Men omvendt er det også vigtigt over for den unge at få tilkendegivet, at den unge har fået sine grænser overskredet og har brug for en tilbagemelding. Mai kan eventuelt foreslå Henrik, at hun går ind til Dan og taler med ham om, at selv voksne kan miste deres temperament, at det er en uacceptabel adfærd, Henrik har udvist og at Dan vil få en undskyldning af Henrik.

### Juridiske kommentarer:

Henriks udtalelser og opførsel over for Dan er hånende og nedværdigende – det er ikke tilladt. Desuden er hans opførsel konfliktoptrappende og står i klar modsætning til personalets forpligtelse til at varetage omsorgen for Dan.

Henriks optræden over for Dan har en sådan karakter, at den skal registreres og indberettes efter reglerne i voksenansvarsbekendtgørelsens § 23. Ifølge denne bestemmelse skal der, hvis der er begrundet mistanke om, at der er foretaget handlinger, der er undergivet påtale, straks foretages en registrering af hændelse, og indberetningsskemaet skal uden ugrundet ophold sendes til socialtilsynet og den anbringende kommune. Det er anbringelsesstedets leder eller dennes stedfortræder, der er ansvarlig for registrering og indberetning.