

## Podcast 1 - Paneldebat unge med selvskadende adfærd

Hvordan håndterer man som klubmedarbejder at være vidende om en ung med selvskadende adfærd?

### Emne

En ung kontakter en medarbejder omkring sin selvskade. Klubmedarbejderen er i tvivl om, hvad han skal gøre og føler sig ikke kompetent. Han kender heller ikke lovgivningen. Den unge vil ikke have, at han kontakter forældrene. Han frygter, at det skader yderligere, de mister relationen og at hun begår selvmord, hvis han kontakter forældrene (1:36-3:13)

### Målgruppe

Professionelle, klubmedarbejdere, personer der arbejder med unge mennesker

Forældre til forældreftener

### Tilgang

Øvelse 1 – diskussion i grupper med en praktisk øvelse og opsamling i plenum

**Alle hører lydfilen fra 1:36 til 3:13. Inddel dagens deltagere i grupper af 3-5. Alle mødes senere.**

Er der på din institution/arbejdsplads retningslinier eller regler nedskrevet for, hvad man gør når en ung henvender sig, eller hvis man har mistanke om selvskade?

- Hvis I allerede har – er de fyldestgørende? Står der, hvem man skal kontakte? Hvad gør man helt lavpraktisk? Føler du dig kompetent og sikker, hvis en ung henvender sig?
  - o Hvorfor?
  - o Hvorfor ikke?
  
- Hvis I ikke har:
  - o Hvordan bør reglerne/politikken udformes?
  - o Erfaringer på området – har du oplevet, at noget fungerede og hvad? Har du oplevet at stå i en situation, hvor du manglede retningslinier eller en guide? Hvad er vigtigt at have nedskrevet?

### Opsamling:

**Hvis ja:** Der laves en samlet oversigt over, hvad der eventuelt mangler, og hvad der fungerer med den nuværende politik.

**Hvis nej:** der laves en samlet oversigt over, hvad en kommende politik skal indeholde og hvorfor. En eller flere personer får ansvaret for at få den udformet, godkendt af ledelsen og printet.

Øvelse 2 – Diskussion i grupper, praktisk øvelse og opsamling i plenum

**Alle hører lydfilen fra 1:36 til 3:13. Inddel dagens deltagere i grupper af 3-5. Alle mødes senere.**

- Hvorfor er det så farligt/forkert for klubmedarbejderen at sidde med de her oplysninger og ikke kontakte forældrene?
- Hvad skal man være opmærksom på, og hvornår skal man kontakte forældrene/skolen/andre?
- Hvornår har man ret til ikke at kontakte forældrene eller ikke gøre brug af underretningspligten?
- Hvordan lærer man en ung bedre at kende? Hvad er vigtigt at få talt om?
  - o Hvorfor er det vigtigt at lære den unge at kende før eventuel kontakt?

- Hvis du ikke har kendskab til den unges baggrund er det svært at vide, hvordan forældrene vil reagere. Er de villige til at hjælpe? Kunne de finde på bare at smide den unge ud? Er de ligeglade? Går de til ekstremer for at hjælpe, eller gør de ingenting?
- Må du som medarbejder/kontaktperson hjælpe den unge med kontakten til familien? Hvad skal du være opmærksom på?
- Hvordan kan det være, den unge kontakter lige netop denne person/dig?
  - Hvad kan du hjælpe med? Føler den unge sig tryk hos dig?
  - Spørg ind til den unge, baggrunden og den nuværende livssituation.
- Kender du reglerne for, hvornår I har tavshedspligt, hvornår er hvad gældende? Er der enighed og nedskrevne regler for det?
  - Det er vigtigt, ikke at love noget, man ikke kan leve op til!
  - Det er vigtigt, at fortælle den unge præcis, hvad du går videre med, og at inddrage den unge i den fremtidige færd.
  - Hvornår kontakter man forældre kontra kommune?

### **Inddel svarene på spørgsmålene i et skema med fordele/ulemp(er) (opmærksomhedspunkter eventuelt)**

#### Øvelse 3 – overvejelser over arbejdspladsens retningslinier

- **Er der på jeres arbejdsplads plads til, at dele bekymringer, overvejelser og undren med andre?**
  - Hvis **ja**: hvordan fungerer det? Er der plads til forbedringer/hvad fungerer?
  - Hvis **nej**: bør der implementeres møder en gang ugentligt/månedligt? Skal der være plads til at vende situationer? Hvordan skal det fungere i praksis, og hvor ofte skal det være?

Lav et **evalueringsskema** over, hvordan jeres tilgang fungerer. Tilbyd anonymitet, hvis der er personer, der har svært ved at formulere sig i plenum eller foran kolleger/ledelsen. Nogen får ansvar for at samle op på skemaerne. Lav en oversigt. Der samles op på senere tidspunkt.

#### **Hvorfor er vidensdeling så vigtig?**

- Der er mange etiske, politiske overvejelser og dilemmaer at tage stilling til, og de færreste sager der omhandler mennesker, er ens. De fleste problematikker løses derfor bedst i fællesskab, hvor de forskellige detaljer i den enkelte sag kan vurderes ud fra teamets samlede erfaringer. Derudover kan man lære utroligt meget af sine kolleger, der ofte har en helt anden viden og erfaring end én selv.

#### Øvelse 4 – overvejelser til en forældreaften?

**Forældre:** hvordan vil I gerne kontaktes vedr. jeres unge? Hvornår vil I gerne kontaktes og af hvem?

- Dilemmaer og tabuer på området gør, at det kan føles svært, at tale med omgangskredsen, venner eller lignende, om den unges forbrug eller udfordringer.
- Det kan derfor være rart at blive kontaktet med henblik på, at få et sted, hvor man kan mødes med nogen og tale om det, således man ikke står med en viden om sit barn, man ikke ved, hvordan man skal tackle.
- Er der en rusmiddelpolitik på barnets/børnenes skole? Står der, hvilke krav der stilles til jer som forældre?

**Unge:** Ved I hvem I kan kontakte ved problemer omkring spiseforstyrrelser, selvskaade og lignende og herefter, hvilke rettigheder denne kontaktperson har omkring underretningspligt og til hvem?